

**EMPRESAS MULTINACIONALES  
Y DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

***MULTINATIONAL COMPANIES  
AND THE RIGHT TO SOCIAL SECURITY***

*JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLAR*

*Profesor Titular de Universidad Departamento de CC Jurídicas  
Universidad de Alcalá*

Artículo recibido el 13 de mayo de 2020

Artículo aceptado el 1 de junio de 2020

DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5072>

**RESUMEN**

El *derecho a la seguridad social*, recogido en textos internacionales como la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, no ha obtenido reconocimiento general. Su evolución difiere en los diversos *sistemas* de seguridad social. En los ordenamientos de los países europeos (en general occidentales), consigue su máxima extensión subjetiva y objetiva. No ocurre lo mismo en los ordenamientos de los países en desarrollo. Las obligaciones que unos y otros *sistemas* imponen a las empresas son distintas, cualitativa y cuantitativamente. Esta diversidad por un lado beneficia a las empresas multinacionales, pero por otro provoca importante desprotección de los trabajadores cuyos derechos se desconocen (vida, integridad física, dignidad, suficiencia salarial, trabajo...). En la monografía se examinan en primer lugar las debilidades de los instrumentos jurídicos de que disponemos para exigir responsabilidades a las empresas multinacionales por la concurrencia de las contingencias protegidas habitualmente por los *sistemas* de seguridad social; en segundo lugar, se plantea el nivel de compromiso que puede modernamente imponérselos con respecto al desarrollo de tales sistemas. Asimismo, se trata en ella de proponer soluciones a esas insuficiencias detectadas través de actualizar la institución de la responsabilidad jurídica, de reinterpretar el principio de solidaridad sobre el que se erige el tan citado *derecho a la seguridad social* y de examinar las

posibilidades que a estos efectos ofrece la llamada responsabilidad social de las empresas (RSE).

**PALABRAS CLAVE:** derecho a la seguridad social, empresas multinacionales, responsabilidad, solidaridad.

#### **ABSTRACT**

The *right to social security*, included in international texts such as the *Universal Declaration of Human Rights*, has not obtained general recognition. Its evolution differs in the various existing social security systems. In European countries systems (in general, in the western countries systems), it achieves its maximum subjective and objective extension. But it is not the case in the so-called developing countries. The obligations that both systems impose on companies are different, qualitatively and quantitatively. This diversity, on the one hand benefits multinational companies, but on the other it causes a significant lack of protection for workers whose rights are unknown (life, physical integrity, dignity, salary sufficiency, work ...). This paper first examines the weaknesses of the legal instruments available to us to hold multinational companies liable for the occurrence of contingencies usually protected by social security systems; secondly, the paper analyses the level of *commitment* that can be imposed on them in the development of such systems. In the paper, some solutions to those detected shortcomings are proposed, by updating the institution of legal responsibility, reinterpreting the principle of solidarity on which the aforementioned *right to social security* is erected and by examining the possibilities that these effects offer to Corporate Social Responsibility (CSR).

**KEYWORDS:** right to social security, multinational companies, responsibility, solidarity.

#### *SUMARIO*

- I. Introducción: empresas multinacionales y derecho a la seguridad social.*
- II. Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales, Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y derecho a la seguridad social.*
- III. Técnicas jurídicas, derecho a la seguridad social y empresas multinacionales.*
  - 1. Empresas multinacionales y seguridad social en los países en desarrollo.*
    - 1.1. Sobre la responsabilidad civil de las empresas multinacionales.*
      - A) Evolución de la responsabilidad civil en el ámbito de las contingencias profesionales.*

*B) Relación de algunas resoluciones judiciales de aplicación de la responsabilidad civil para satisfacer daños por contingencias profesionales.*

*C) Relación de algunas experiencias nacionales de aplicación de la responsabilidad civil para satisfacer daños por contingencias profesionales.*

*D) Reflexión final.*

*1.2. Revisión del principio de solidaridad.*

*1.3. Responsabilidad social empresarial (RSE).*

*2. Empresas multinacionales y seguridad social en los países industrializados (Unión Europea).*

*2.1. Igualdad entre trabajadores en la UE en materia de seguridad social.*

*2.2. Empresas multinacionales y responsabilidad social empresarial en la UE.*

*Bibliografía.*

*Documentos e informes.*

## **1. Introducción: empresas multinacionales y derecho a la seguridad social.**

Admitamos que entraría dentro de lo razonable cuestionarse la base de los posibles argumentos que pueden exponerse ante las empresas, entre ellas las multinacionales, para que reconozcan, contribuyan a fomentar y garanticen el *derecho a la seguridad social*; no las técnicas de los sistemas de seguridad social para atender situaciones de necesidad, por las que acaso sí muestren cierta disposición: la garantía de la salud de los trabajadores, su recuperación de la enfermedad o de las secuelas del accidente, el fomento de su buena voluntad para incorporarse al régimen del trabajo asalariado, no dejan de ser medidas que contribuyen a la aceptación del presente modelo económico *capitalista* de producción<sup>1</sup>. Pero al enfoque interesado de las prácticas empresariales mencionadas se refiere el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (en adelante CDESC)<sup>2</sup> cuando advierte en su

---

<sup>1</sup> Hay que recordar que precisamente por lo apuntado en el texto las primeras críticas que se dirigieron contra los seguros sociales no procedían de sectores industriales y/o conservadores, sino de ideólogos liberales y de socialistas y sindicalistas. Una ilustrativa síntesis de esas críticas enunciadas en VERGES, Joaquim, *La seguridad social española y sus cuentas*, Barcelona, Editorial Ariel, 1976, pp. 25-27.

<sup>2</sup> El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU es un órgano encargado de vigilar el cumplimiento del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Fue establecido en virtud de la Resolución 1985/17, de 28 de mayo, del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC). Está compuesto por expertos independientes. Recibe informes de los estados ratificantes del PIDESC, y denuncias y peticiones individuales por aplicación del Protocolo Facultativo PIDESC (de 10 de diciembre de 2008, que entró en vigor el 5 de mayo de 2013). Aprueba asimismo Observaciones Generales, como la que se cita en el texto, que interpretan el tan citado PIDESC.

conocida *Observación general número 19, El derecho a la seguridad social (art. 9)*<sup>3</sup> que (punto 10):

“... conviene considerar la seguridad social como un bien social y no principalmente como una mercancía o un mero instrumento de política económica o financiera”.

Adelantando algo que luego veremos con detalle, la cuestión que planteamos, la del posible sostén de los argumentos que justificarían que las empresas multinacionales contribuyesen a reconocer, extender y garantizar el *derecho* a la seguridad social, choca en primer lugar con su carácter *social*, que lo haría depender de la acción de los poderes públicos (o al menos esto es lo que se suele mantener) y no exigiría obligaciones de hacer a los privados. Esta naturaleza *social* del derecho convierte en general a las empresas en elementos pasivos de los sistemas de seguridad social, en meros sujetos obligados financieramente por la normativa legal y reglamentaria reguladora de la protección por riesgos laborales. La presencia de los estados en este caso se agotaría en el ejercicio de sus poderes de intervención y control (en cuanto aprueban leyes que las obligan y controlan su cumplimiento): saldada su deuda tributaria, la empresa queda relevada de preocupación con respecto al derecho a la seguridad social. (Luego veremos este que se conoce como modelo de *solidaridad institucionalizada* funcionando en sistemas europeos y en algunos de fuera de Europa)<sup>4</sup>. En cuanto al ámbito internacional, la naturaleza *social* del derecho analizado llevaría a que el Derecho de Seguridad Social cristalizara en esos conocidos principios de la seguridad social internacional que buscan en este ámbito la igualdad de trato y el cómputo progresivo de cotizaciones; y todo lo más, si el ámbito internacional citado se adereza con tratados o convenios internacionales, una moderada *exportabilidad* de prestaciones.

Saliendo del ámbito del Derecho más próximo, también abonarían la cuestión indicada (que vuelvo a recordar: la del posible sostén de los argumentos que justificarían que las empresas multinacionales contribuyesen a reconocer, extender y garantizar el *derecho* a la seguridad social), también abonarían esa cuestión, algunas críticas que se suelen dirigir contra las empresas multinacionales, por ejemplo la que sostiene que sustituyen la labor de los gobiernos, socaban la soberanía de los estados o les imponen la *desregulación* de ciertas materias, entre ellas, precisamente, la seguridad social, con la connivencia de algunos organismos internacionales [indefectiblemente se cita al

---

<sup>3</sup> CDESC, *Observación general número 19, El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Aprobada el 23 de noviembre de 2007.

<sup>4</sup> Las empresas multinacionales asumirían pues en este ámbito del derecho a la seguridad social las que se denominan “responsabilidades internacionales indirectas”, esto es, “responsabilidades consagradas en el orden jurídico del Estado de origen o del Estado de acogida, de acuerdo con las obligaciones internacionales de este Estado”, y cuyo cumplimiento deben controlar los propios estados, aunque como se ha advertido “los problemas surgen cuando el Estado de acogida carece de capacidad constitucional para aplicar las leyes y los reglamentos nacionales contra las empresas transnacionales que desarrollan sus actividades en su territorio, o cuando el Estado de origen se muestra reacio a regular contra los perjuicios causados en el extranjero por las empresas que dependen de su jurisdicción”, GINER, Agnes, “Las empresas transnacionales y los derechos humanos”, *Lan Harremanak*, 19, 2008-II, p. 73.

Banco Mundial (en adelante BM), al Fondo Monetario Internacional (en adelante FMI)<sup>5</sup>]. (Esos gobiernos por cierto serían gobiernos débiles, de esos estados que se suele decir que están en vías de desarrollo, de países con economía capitalista incipiente pero interesados en implementar ese modelo económico<sup>6</sup>). Por supuesto, si esta crítica se lleva hasta el más lejano extremo, habría que aceptar que las multinacionales vienen llanamente a romper todo posible compromiso con el *derecho* a la seguridad social (conocemos ya el argumento de que no son estados obligados por los derechos sociales) y en el mejor de los casos a desplazarlo por medio de los *sucedáneos* a que antes nos referíamos, en los que coincidirían seguros sociales por determinadas contingencias, ayudas de beneficencia y prestaciones *graciosamente* otorgadas, en una *amalgama* que diferiría de los sistemas de seguridad social que alguna vez conocimos (aunque siempre en evolución).

Pero también se puede interpretar la apenas expuesta crítica en un sentido quizá más acertado, para entender que lo que las multinacionales buscan no es tanto ser la sustitución del Estado (sin asumir su naturaleza y fines) cuanto *usar* la pluralidad y la diversidad de los ordenamientos jurídicos de los estados en su beneficio, por lo que esa sustitución habría que entenderla como un *juego* que se juega simultáneamente en el tiempo, esto es, como el juego de recambio del espacio de acogida de un estado por otro, sin necesidad de perturbar directamente la existencia del Derecho de los citados estados (indirectamente, podría darse esa perturbación, pues el estado de acogida comprendería el mensaje de necesidad de *desregulación* y *flexibilidad* de su ordenamiento que los movimientos geográficos de las empresas le están enviando). En este sentido, hay que asumir, en lo que seguimos a SUPIOT, que las multinacionales se emanciparían del marco institucional de los estados o, entendiendo que es lo mismo, de la tutela de los estados<sup>7</sup>. En todo caso, si esta crítica fuese cierta habría que concluir que la empresa multinacional tiene en su naturaleza una *vocación de fuga* de aquellos países en los que se impone y garantiza *progresivamente* el derecho a la seguridad social, por motivos que pasamos a sintetizar.

Se ha recordado<sup>8</sup> que en el fin de lucro encontramos la razón de ser de toda sociedad en general y la mercantil en particular, razón de ser que es también la de las multinacionales, pero en este último caso, con una variación cuantitativa y cualitativa,

---

<sup>5</sup> Recoge y sintetiza las críticas referidas LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 69, p. 64.

<sup>6</sup> No hay que olvidar que, como se ha señalado muchas veces, también los países en desarrollo han tratado de atraer a las empresas multinacionales a sus territorios por medio de alicientes varios, desde los costes laborales reducidos hasta una política fiscal concesiva; así, por ejemplo, GARCÍA LASO, Agustín, “Capítulo II. Retos y límites de la RSC: una aproximación económica sobre la dimensión laboral”, en VV.AA. *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Ediciones Cinca S.A., Primera edición, marzo de 2015, p. 33.

<sup>7</sup> SUPIOT, Alain, *Homo juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del Derecho*, Traducción MATTONI, Silvio, 2ª edición argentina, revisada, 2012, p. 224.

<sup>8</sup> LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *op. cit.*, p. 69.

pues es en ellas “*un factor maximizado*” que se logra mediante recursos que no practican todas las empresas: en primer lugar, se detecta en ellas la tendencia a la cobertura de todo el mercado o, más precisamente, para entender lo que luego se dirá, de todos o casi todos los mercados, pues el proceso de globalización dista mucho de haber conseguido crear uno único, sin fronteras<sup>9</sup>, y, en segundo lugar, se detecta en ellas la tendencia acentuada a la reducción de los costes: es cierta en este punto la *regla* de HEPPLÉ: “we live now in a network society where global production systems produce goods and services where cost are lowest”<sup>10</sup>; estas dos variables se nos revelan mutuamente dependientes, pues la reducción de los costes ordena diacrónicamente y dirige la vocación de cobertura de los mercados. En fin, las restantes empresas claro es que tienden, asimismo, a la reducción de esos tan citados costes, pero con el límite del ámbito o espacio en el que compiten (normalmente estatal) y asimismo de los ordenamientos que los conforman y regulan, que en todo caso habrán de respetar.

En resolución, las multinacionales pueden emanciparse por intereses propios del marco institucional de los estados para buscar los más desregulados y baratos, aquellos en los que los costes de producción se piensen más reducidos y mayor sea la libertad de establecimiento, gestión y circulación de bienes. Llevando ya esta conclusión a nuestro tema de debate, habría que mantener que las empresas multinacionales considerarán para su ubicación en un mercado los costes de seguridad social y que de esta variable dependerá en gran medida (dada la importancia de tales costes) el que se instalen o no se instalen en él. Las pruebas que avalan lo que acabamos de describir son contundentes y algunas tienen relevancia para el Derecho. Se ha hablado de la existencia de un “*darwinismo normativo*”, que instauraría un *Law shopping*<sup>11</sup>, para referirse al proceso de selección apenas mencionado mediante el que las empresas multinacionales deciden su ubicación, y se ha escrito sobre el particular que la deslocalización sería<sup>12</sup>:

“... la principal manifestación a escala mundial de esta competencia entre las normas y permite observar las desviaciones del principio de libre competencia a las que, a fin de cuentas, conduce... cuando una empresa deslocaliza su actividad para volver a importar a continuación los productos realizados contraviniendo las reglas fiscales, sociales y medioambientales de su país de

---

<sup>9</sup> SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*. Traducción de TERRÉ, Jordi, Barcelona, Ediciones Península, Primera edición, junio de 2011, p. 62, ha escrito: “... no existe una Economía de Mercado, sino una diversidad de dispositivos jurídicos que instituyen diferentes tipos de mercados: diferentes según la naturaleza de los productos y servicios intercambiados, pero también según las historias y las culturas jurídicas”.

<sup>10</sup> HEPPLÉ, Bob, “Does law matter? The future of binding norms”, en VV.AA. *Protecting Labour Rights as Human Rights: Presente and Future of International Supervision*, POLITAKIS, G.P. (Ed.), Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 24-25 November 2006, International Labour Office, ILO, 2007, p. 222.

<sup>11</sup> La expresión es de SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, op. cit., p. 66.

<sup>12</sup> SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, op. cit., p. 71.

origen, los que compiten no son los productos..., sino los sistemas normativos”.

Que la denuncia de este sistema de *Law shopping* no es mera invención queda demostrado con solo consultar el programa denominado *Doing Business*, que promueve el Banco Mundial, y que traduce su actividad en la publicación desde 2004 de informes sobre los diversos ordenamientos nacionales desde la perspectiva (nunca ocultada) del beneficio económico para la empresa. Si bien es cierto que sobre todo a partir de 2016 los informes referidos se han hecho eco de las críticas que se les dirigían, por considerar los derechos de los trabajadores desde una óptica típicamente mercantil, contraria a la normativa internacional aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que algunos de los indicadores que antes se incluían en ellos han desaparecido, también lo es que por lo que aquí nos interesa siguen figurando en el baremo de posibles trabas a la libertad de mercado variables que tienen que ver con la existencia de un derecho a la seguridad social, como el montante de los salarios mínimos, la duración del permiso por maternidad y su financiación, la existencia y la duración de los seguros de desempleo (que a poco que se piense aparecen como potenciales cargas económicas para los empleadores, pues el informe dista de interesarse por ellos como lo que son, medios de protección de las personas que disfrutaban de la maternidad o paternidad o pierden su empleo); así al menos sucede, por ejemplo, en *Doing Business 2018. Reforming to create Jobs*<sup>13</sup>, cuyo título, sin ser mendaz, requiere del lector cierta agudeza en la interpretación para ser entendido.

Toda esta batería argumental podría explicar olvidos importantes; podría ocurrir que justificase que el *Pacto Mundial* de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)<sup>14</sup> invite a las empresas a asumir diez principios, distribuidos en cuatro apartados, *Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio ambiente y Lucha contra la corrupción*, en los que no se cita la seguridad social. El intento de descubrir esa

---

<sup>13</sup> *A World Bank Group Flagship Report, Doing Business 2018. Reforming to Create Jobs. Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies*, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, World Bank Publications, 2018. Ver pp. 115-117, especialmente pp. 206-221. Otra perspectiva adopta el informe de 2019, *A World Bank Group Flagship Report, Doing Business 2019. Training for Reform. Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies*, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, World Bank Publications, 2019. Ver pp. 122-124. Sobre el informe *Doing Business* y su relevancia jurídica, ya advirtió SUPLOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, op. cit., pp. 67-68, y nota 12 en p. 185; escribe: “Frente a las críticas procedentes fundamentalmente de la agrupación sindical Global Unions, el Banco Mundial anunció en 2009 que renunciaba a tomar como referencia los ‘*Employing Workers Indicators*’ y buscaría un acuerdo con la OIT para reformarlos”. Ver sobre este tema ALEKSYNSKA, Mariya, CAZES, Sandrine, “Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate”, *Conditions of Work and Employment Series No. 5*, Geneva, International Labour Office, 2014.

<sup>14</sup> Propuesto el 31 de enero de 1999 por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan. En síntesis, es una iniciativa para que las empresas colaboren con organismos de la ONU, organizaciones laborales y sociedad civil para promover principios sociales y ambientales de carácter universal, por medio de la que se pretende “fomentar la responsabilidad cívica de las empresas”. En el referido documento se lee que “el Pacto Mundial pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica, en sus ámbitos de influencia, un conjunto de valores fundamentales...”. El Pacto Mundial no es un instrumento normativo.

referencia en las fuentes que nutren el primero de ellos, los Derechos Humanos<sup>15</sup>, que por lo que a nosotros interesa serían la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y la *Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo*, podemos considerarlo bienintencionado, pero no acaba de disipar la insatisfacción que causa ese silencio<sup>16</sup>. No es extraño pues que el citado *Pacto...* se haya denunciado por reputados expertos como una iniciativa con enormes vacíos<sup>17</sup>.

## **II. Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales, Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y derecho a la seguridad social.**

Pese a tan poco prometedor comienzo, entre los expertos en ciencias sociales prevalece en la actualidad una intuición: las empresas multinacionales no pueden rehuir la tarea de respetar, proteger, incluso fomentar los derechos humanos de sus trabajadores<sup>18</sup>, entre los que se halla, en lugar privilegiado, el *derecho* a la seguridad social<sup>19</sup>. Acudiendo a la cita de autoridad, reproduzcamos lo escrito por CORTINA<sup>20</sup>:

---

<sup>15</sup> Pacto Mundial: “Derechos Humanos. Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia; y Principio 2. Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos”.

<sup>16</sup> Ver sobre la interpretación del *Pacto Mundial* mencionada en el texto, LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *op. cit.*, pp. 71-72.

<sup>17</sup> CORTINA, Adela, “Empresa y Derechos Humanos”, *Diario EL PAÍS*, 4 de febrero de 2010. Una crítica al Pacto Mundial o Global (que también se denomina así a veces) en ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, Volumen 27, 2011, pp. 319-320; este autor recoge acusaciones contra el Pacto Mundial, como por ejemplo aquella por la que se le imputa tomar posición a favor de los intereses económicos y políticos que promocionan la libertad de mercado y el debilitamiento de los estados.

<sup>18</sup> La propuesta de expertos que se recoge en el texto es claro que supera otras propuestas, como la que se enuncia en los términos siguientes: “además del cumplimiento de las normas jurídicas, las empresas están sujetas a lo que en ocasiones se denomina una licencia social para operar, es decir, las expectativas sociales imperantes”, en Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, 12 de agosto de 2008, punto 10.

<sup>19</sup> El deber de no solo respetar sino de *apoyar* los derechos humanos y concretamente los relacionados con el núcleo protegido por el derecho a la seguridad social se recoge desde hace tiempo en documentos oficiales de organismos internacionales, por ejemplo, puede leerse al respecto *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/2005/91, puntos 41-42, en el que se mencionan como derechos relevantes para las empresas el derecho a la salud o el derecho a un nivel de vida adecuado.

<sup>20</sup> CORTINA, Adela, “Empresa y Derechos Humanos”, *op. cit.*, Este enfoque predomina hoy, aunque sería posible introducir matices importantes, en propuestas como la formulada por DONALDSON. Th., y DUNFEE, Th., que han desarrollado la idea de la “Teoría de los Contratos Sociales Integrales”, para sostener que las empresas multinacionales son personas o agentes morales responsables de sus acciones; ver sobre esta propuesta, GINER, Agnes, “Las empresas transnacionales y los derechos humanos”, *op. cit.*, p. 72.



“... las empresas... están obligadas a respetar los derechos humanos...; pero también pueden promover su protección dentro de su área de influencia... Proteger no es sólo tarea de los Estados, a la empresa ciudadana cabe también la tarea de promover la protección, teniendo en cuenta que hoy la ciudadanía no puede ser sino, a la vez, local y cosmopolita”

Es verdad que, desde la perspectiva jurídica, la razón de esta imposibilidad de rehuir responsabilidades es irrelevante, poco importa si se sustenta sobre el interés comercial (que la multinacional tiene ante consumidores y ciudadanía en general para mantener una buena imagen) o sobre el interés por preservar la paz laboral, o sobre razones más altas: es innegable que el cuadro negativo que antes referíamos parte de una visión poco dinámica del Derecho y sobre todo de una visión de los derechos humanos apegada a lo que originariamente fueron (límites frente a los poderes públicos) y ciega ante lo que están empezando a ser (límites frente a potenciales amenazas de bienes y valores procedentes de cualquier poder, público o privado).

La idea de que las multinacionales tienen algo que ver con la garantía y desarrollo del derecho que analizamos se convertía en algo más que en intuición en un documento de la ONU que tuvo un destino aciago<sup>21</sup>, pero que la doctrina científica se empeña en seguir recordando: *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*<sup>22</sup>. La falta de apoyo al documento referido por parte de la propia ONU llevó a su abandono, pero doctrina experta en el tema ha sostenido que las *Normas*... sirvieron para construir un escenario en que empresas y derechos humanos se personaban como actores necesarios<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Por cierto, no fue este el primer intento de la ONU de reinterpretación del fin tradicional del Derecho internacional: en 1973 se creaba la Comisión de Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas, que elaboró el llamado Proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para Empresas Transnacionales, que fue pronto abandonado por la presión de los gobiernos de los países más desarrollados; ver FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, en *Sur. Revista Internacional de Derechos Humanos*, Vol. 6, Número 11, Sao Paulo, diciembre de 2009, *op. cit.*, apartado 2; ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *op. cit.*, pp. 316-317.

<sup>22</sup> *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*. U.N.Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003). El documento fue aprobado por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU, organismo consultivo de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (posteriormente Consejo de Derechos Humanos), pero la misma Comisión decidió posteriormente que “carecía de autoridad legal” y paró su tramitación (Decisión 2004/116 de la Comisión de Derechos Humanos). Ver FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartado 3; ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *op. cit.*, pp. 318/319, 321/322; REQUEJO ISIDRO, Marta, “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos. Deficiencias del marco legal”, *SCIENTIA JURIS* (2011), pp. 18-20.

<sup>23</sup> Sobre la importancia de las *Normas*... que, según se ha dicho, sirvieron “para el reconocimiento cada vez más compartido de que las empresas tienen responsabilidades respecto de todos los derechos

Aunque las críticas al texto fueron muchas<sup>24</sup>, nos interesa destacar la dirigida contra la pretensión de los redactores de las *Normas...* de *reinterpretar* los fines del Derecho internacional de los derechos humanos con el fin de extender a las empresas su ámbito subjetivo, crítica que se basó en la tradición que mantiene que el mismo siempre ha sido, es y será únicamente aplicable a los estados<sup>25</sup>. Esta argumentación *a la contra* nos interesa particularmente porque, de aceptarse, se establece no una frontera entre los derechos más fundamentales y las multinacionales, sino una sima entre empresas multinacionales y derechos sociales, entre los que encaja con más o menos acierto el derecho a la seguridad social.

Claro que esta argumentación apenas referida tiene que contrastarse con lo dispuesto en documentos tan relevantes como la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948) (DUDH), donde se relacionan derechos civiles y políticos y sociales, que, al parecer de algunos intérpretes (aunque la tesis no es pacífica)<sup>26</sup>, se dirigen también a

---

humanos en todas partes”, FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartado 3, con cita de CLAPHAM. Esa importancia referida hace que sujetos internacionales sigan insistiendo ante la ONU sobre la necesidad de aprobar un documento parecido a aquellas *Normas...* Ver por ejemplo la propuesta de establecimiento de un grupo de trabajo intergubernamental para la *Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, A/HRC/26/L.22/Rev.1, 25 junio 2014.

<sup>24</sup> Ver una síntesis de tales críticas (y también de los aspectos positivos del documento) en *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights*, *op. cit.*, puntos 18-22. Entre las tan citadas críticas destacan las contenidas en los informes del Representante Especial del secretario general de la ONU para los derechos humanos y empresas John RUGGIE, publicados a partir de 2006. Así, en *Interim Report of the Special Representative of the General Secretary*, E/CN.4/2006/97, de 22 de febrero de 2006, en el que se consideraba el proyecto citado en el texto como “exageradas reivindicaciones legales”, ver ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *op. cit.*, p. 322. En el informe *Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. (Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights)*, A/HRC/8/5, abril 2008, se indica básicamente que no es acertado referir la responsabilidad de las empresas a una serie de derechos limitados, porque las mismas pueden infringir todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entre ellos el *derecho a la seguridad social*. En fin, las críticas del Representante Especial al documento, que por algunos se han estimado injustificadas y muy forzadas por la presión de los gobiernos de los países más desarrollados, fueron variadas y, por citar la última, entre ellas estaba por supuesto la que imputaba a las *Normas...* la invención de una nueva rama del Derecho internacional, ver FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartado 3. El Representante Especial siempre estuvo en contra del documento referido o de sus posibles alternativas, y lo manifestó en diversos foros, por ejemplo, en su discurso de Londres ante los miembros de la Asociación de Derecho Internacional; en esa ocasión “expuso las razones por las que no recomendaba el establecimiento de un instrumento jurídico internacional sobre las empresas y los derechos humanos en ese momento”; se menciona el discurso en Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, 12 de agosto de 2008, punto 31.

<sup>25</sup> Ver sobre las críticas al documento citado en el texto, FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartados 2 y 3.

<sup>26</sup> Sobre el debate anunciado en el texto, REQUEJO ISIDRO, Marta, “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos. Deficiencias del marco legal”, *op. cit.*, pp. 14-17. Pero sobre la aplicación de la DUDH a los diversos actores sociales pueden verse documentos oficiales de

los actores no estatales, en particular en su *Preámbulo* y en su articulado (art. 30), cuando dispone:

“La Asamblea General proclama la presente DUDH como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades...”.

“Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración”.

Aunque en las conocidas *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales...*, este documento de la ONU de destino aciago del que antes hablamos, no se menciona el derecho a la seguridad social, sí se recuerda en él que las empresas transnacionales tienen capacidad para promover el *bienestar* (Preámbulo), deben respetar las políticas sociales de sus países de acogida (punto 10), abstenerse de actividades que alienten a los estados a violar los derechos humanos (punto 11), “*respetarán los derechos económicos, sociales y culturales...*” y se abstendrán de todo acto que impida su ejercicio (punto 12), y asimismo, tras advertir que tales empresas tienen la obligación de considerar los principios y articulado en que se basan la DUDH, PIDESC y convenios y recomendaciones de la OIT (Preámbulo), se proclama que (punto 1):

“Los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos..., asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar... Dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales... tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional..., asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar”.

El hecho cierto es que cualquier jurista que se aproxime al tema de esta monografía va a hallar manifestaciones de carácter universal [y supranacional en un espacio concreto, el de la Unión Europea (UE)], que dan cuenta de esa relación apenas anunciada que se ha de establecer entre las multinacionales y el *derecho* a la seguridad social. Pero antes de pasar a la exposición de su contenido, advertimos que a nuestro entender hay, además, un dato inicial que se detecta en algunas de ellas que nos debe hacer pensar sobre lo defendible que puede ser esa vinculación y la base sobre la que debe establecerse: uno de los documentos más importantes que vamos a analizar es la llamada *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la*

---

organismos internacionales, como *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights, op. cit.*, punto 23.

*política social* de la OIT, cuya versión original ha cumplido varios decenios y que se actualiza periódicamente<sup>27</sup>; en ella se lee (punto 6):

“... la Declaración... no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales... A menos que se especifique de otro modo, la expresión ‘empresas multinacionales’ se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades... según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que cooperarán entre ellas y se prestarán asistencia mutua cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración...”.

Otro documento importante sobre el tema que nos ocupa, es el titulado *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*<sup>28</sup>. Su origen aparece algo lejano en el tiempo<sup>29</sup>, además situado en una etapa de la Organización en que lo que preocupaba primordialmente era, se ha dicho, “*proteger a los inversionistas internacionales de la discriminación y expropiación por parte de los gobiernos de los países de acogida*”<sup>30</sup>. Sus sucesivas redacciones (en las que no faltó para ordenarlas el temor a las protestas antiglobalización) llevaron a revisiones que dieron por fruto la inserción en el mismo documento de la referencia a la DUDH y por lo que nos importa más la asunción de los estándares de la OIT<sup>31</sup>. En estas *Directrices*..., también puede

---

<sup>27</sup> Tras reuniones varias en años anteriores, la actualizada *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de la OIT fue aprobada por el Consejo de Administración de la OIT, en la 204ª reunión de noviembre de 1977; enmendada en la 279ª reunión de noviembre de 2000, en la reunión 295ª de marzo de 2006 y, por último, en la reunión 329ª de marzo de 2017.

<sup>28</sup> El documento titulado *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, adoptado por los estados miembros de la Organización en junio de 2000, ha sido actualizado varias veces; en el texto nos remitimos a la versión aprobada el 25 de mayo de 2011. Ver OCDE (2013) *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing, disponible en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es> [consulta 22 de mayo de 2020]. Prólogo, pp. 3-5. En el Prólogo de este documento pueden encontrarse los datos referidos sobre su origen y evolución. No obstante, la importancia que para nuestro tema tiene este documento es muy inferior a la que tiene la *Declaración Tripartita*... de la OIT, a la que por cierto sigue en gran medida por lo que a los temas laborales y sociales se refiere; en las *Líneas Directrices*... se advierte que “I.1... son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas... El cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas es voluntario y no es jurídicamente vinculante. Sin embargo, algunos temas que se abordan... también pueden estar sujetos a leyes nacionales o a compromisos internacionales”.

<sup>29</sup> Por presión de los países más desarrollados, se creó en 1975 en el seno de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) el Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales con el fin de examinar la posibilidad de establecer códigos de conducta para las multinacionales; ese comité desarrolló en 1976, como parte de la llamada *Declaración y Decisión sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales*, las *Directrices*... citadas en el texto, que por entonces incorporaban solo algunos derechos laborales pero que “no hacían referencia explícita a otros derechos humanos”, ver FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartado 2.

<sup>30</sup> FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartado 2.

<sup>31</sup> Ver sobre las sucesivas redacciones de las *Directrices*..., y sobre la presión que ejercieron sindicatos y ONGs para cambiar las tendencias de la OCDE, que a finales de los 90 del pasado siglo aspiraba a aprobar (lo que no se consiguió) un “Acuerdo Multilateral de Inversiones” (AMI), “que era percibido como un intento por promover los intereses de los inversionistas extranjeros por encima de las

leerse (punto 4) sobre la posible definición de la empresa multinacional, en similar sentido al que se mantiene por la OIT, que:

“No es necesaria a los efectos de las Directrices una definición precisa de empresas multinacionales...”.

SUPIOT ha denunciado que se detecta en los dos códigos de conducta de la OIT y la OCDE una cierta incomodidad a la hora de enfrentarse a una definición de la empresa multinacional, aunque, pese a que se niegue que estemos ante una que verdaderamente lo sea, esas organizaciones sucumban y acaben ofreciéndola... Por lo demás, siempre siguiendo al citado jurista, habría que resaltar el dato de que “*en los códigos de conducta consagrados a la responsabilidad social de las empresas, la mayoría de las veces se da por evidente la noción de empresa...*”<sup>32</sup>. En fin, para SUPLOT, la libertad jurídica de organización de la empresa (que, entendemos, esa ausencia de definiciones facilitaría) la llevaría a desaparecer, a esfumarse, “*en el escenario de los intercambios... detrás de las máscaras de una multitud de personalidades morales...*”<sup>33</sup>. Pero estas reflexiones del jurista al que seguimos no acaban de casar con los supuestos beneficios que él mismo advierte en el Derecho Penal de los Negocios, en el Derecho del Consumo y en el Derecho Financiero, e incluso en el Derecho del Trabajo, donde se multiplican los ejemplos de que “es posible desprenderse de los montajes jurídicos del Derecho Comercial para identificar al o a los verdaderos dirigentes de la empresa cuando los imperativos de orden público están en juego, especialmente en materia de salud y de seguridad...”<sup>34</sup>.

La dificultad que existe para elaborar un *concepto* (definición) de multinacional deriva del hecho de que no se ajusta a las categorías propias del Derecho Mercantil. El elemento *multinacional* en este tipo de empresa no se refiere a la forma jurídica que pueden revestir, sociedad de capital, grupo, red de empresas, etc. sino a la *finalidad* que se propone, esto es, simplificando, la producción y comercialización de un determinado producto o servicio en un ámbito que excede de las fronteras de un estado nación. Para tal finalidad, repetimos, es posible que efectivamente la empresa multinacional se sirva de los tipos societarios previstos por el Derecho Mercantil, pero la batería de posibilidades que viabilizan su actuación no se agota ni mucho menos en ellos<sup>35</sup>. Podríamos concluir incluso que las multinacionales pueden acudir para el logro

---

prioridades y necesidades de desarrollo de los países de bajos ingresos”, FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, *op. cit.*, apartado 2, *in fine*.

<sup>32</sup> SUPLOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, *op. cit.*, pp. 67, 145-146.

<sup>33</sup> SUPLOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, *op. cit.*, p. 147.

<sup>34</sup> SUPLOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, *op. cit.*, p. 148.

<sup>35</sup> Se ha escrito, dando cuenta de la realidad presente, por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “La transnacionalización del Derecho del Trabajo y las multinacionales españolas”, en VV.AA., *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Grupo Editorial Cinca S.A., Primera edición, junio de 2014, pp. 86-87, se ha escrito, decimos, que “... estas empresas han experimentado en los últimos años un trascendental proceso de transformación que las ha hecho evolucionar, de su tradicional conformación como ‘tecnestructuras integradas’, hasta asumir la morfología de ‘una red extendida de unidades

de sus fines a las relaciones jurídicas de Derecho común. La operación consistente en producir bienes en un determinado país en vías de desarrollo para comercializarlos en otro del ámbito europeo, por ejemplo, no exige transitar por el Derecho de sociedades. En resolución, no hay que ver en la empresa multinacional una estructura formal organizada de manera piramidal: su propia existencia obedece a un modelo de distribución del poder económico con ajuste a las demandas del mercado global que hace que coincida en sus objetivos con lo que *empresa* ha significado en su acepción más temprana, una acción o tarea.

Es además necesario advertir que esta técnica de identificación de sujetos relevantes para el Derecho que se emplea en la *Declaración...* de la OIT se suele emplear también en los textos normativos con el designio de resaltar las responsabilidades que pueden derivarse para uno determinado (en el caso, la empresa multinacional) más que con el de delimitar o describir sus perfiles. A esta técnica también se acude para la redacción de las normas reguladoras de los derechos humanos, cuyos beneficiarios son identificados en términos muy generales (“todos...”, “los ciudadanos...”, “toda persona...”...), como también lo son, lo que aquí interesa subrayar, los sujetos obligados por los que se consideran sociales [“los poderes públicos...”, “el Estado...”; acabando con los ejemplos, recordamos que la CE (art. 41) establece que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social...”].

Para nosotros, es interesante observar que en la descripción de la empresa multinacional que se inserta en la *Declaración Tripartita...* de la OIT destaca un dato externo a ella, que le imprime una naturaleza eminentemente teleológica: la obligación de facilitar la aplicación de los principios recogidos en la *Declaración...* Relacionando lo apenas dicho con lo que acabamos de aclarar, podría concluirse que la tan citada *Declaración...* trata de hacer confluir los fines económicos propios de la empresa multinacional con la garantía (en ella) de los derechos sociales; viene en definitiva a recordar que entre unos y otros fines, los económicos y los sociales, no *debe haber* incompatibilidad.

En resolución, parece posible afirmar que con la descripción que se inserta en la *Declaración Tripartita...* de la OIT se está facilitando que se considere como potenciales sujetos obligados por el Derecho, más precisamente obligados por los derechos humanos (hasta qué punto lo estén trataremos de averiguarlo posteriormente), a las empresas multinacionales<sup>36</sup>. En apoyo de esta tesis, debe traerse a colación el malogrado documento (citado) de la ONU que lleva por título *Normas*

---

autónomas y semiautónomas con formas elásticas de coordinación’. Esta peculiar estructura, dentro de la cual la multinacional se configura como una inmensa maraña de la que forman parte, tanto el core business como su red de filiales, proveedores, contratistas y subcontratistas situados en cualquier lugar del globo, no sólo favorece una mayor independencia de estas entidades respecto de los Estados, sino que les facilita la elusión de cualquier responsabilidad por los procesos de producción a ellas vinculados”.

<sup>36</sup> No está de más recordar que en Derecho del Trabajo la responsabilidad del sujeto al que se refieren las obligaciones de la normativa laboral, que es siempre o principalmente el empresario, se atribuye a través de una definición amplia y derivada del propio sujeto protegido por ella, que es el trabajador. Por eso la empresa adopta la forma de empleador a la hora de asumir responsabilidades.

sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, en el cual, a la hora de ofrecer definiciones, se insertaba lo que es más bien una descripción fáctica, muy abierta, de las actividades que se realizan por las multinacionales, y se obvia delimitar el sujeto que las realiza (punto 20):

“Por ‘empresa transnacional’ se entiende una entidad económica que realiza actividades en más de un país o un grupo de entidades económicas que realizan actividades en dos o más países, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, tanto en su propio país como en el de la actividad, y ya sea que se le considere individual o colectivamente”.

Siguiendo adelante, en la *Declaración...* de la OIT vamos a encontrar referencias a potenciales obligaciones de las empresas multinacionales en el ámbito del derecho a la seguridad social y que contribuirán a ir disipando la perplejidad de que hablábamos al comienzo de esta disertación, así la que se refiere a proporcionar a sus trabajadores los mejores salarios posibles, teniendo en cuenta sus necesidades y las de sus familias “habida cuenta del nivel general de los salarios en el país..., de las prestaciones de seguridad social”, y de mantener un “nivel adecuado” cuando proporcionen “prestaciones básicas, como... asistencia médica” (punto 41)<sup>37</sup>; entre las referencias mencionadas hallamos también el deber de aplicar el listado de enfermedades profesionales y el de conceder (sic) “una indemnización a los... que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales” (punto 43). Es asimismo interesante observar que en el *Anexo I* del documento, “lista de declaraciones, convenios y recomendaciones internacionales del trabajo... relacionados con la Declaración Tripartita...”, bajo el epígrafe “Protección social”, se mencionan los siguientes instrumentos normativos:

- *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).*
- *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121).*
- *Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), y Recomendación núm. 134.*
- *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).*

---

<sup>37</sup> Se ha escrito por LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *op. cit.*, p. 73, nota 28, que “el principio o punto 34 (Declaración Tripartita... versión 2000; actualmente punto 41), aunque circunscrito también a la actividad de las empresas multinacionales en los países de desarrollo, habla de salarios, “prestaciones” y condiciones de trabajo, significando en cuanto a aquéllas que ‘cuando (las multinacionales) proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado’, lo cual ha de relacionarse según la propia OIT, con su Recomendación nº 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad”.

Pero, aún es más, en la citada *Declaración Tripartita...*, por lo que a nosotros aquí interesa, se dedica un epígrafe a la seguridad social, en el cual se dice lo que sigue (punto 22):

“... Los gobiernos deberían establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que garanticen progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número posible de personas, con arreglo a las normas de la OIT relativas a la seguridad social. Los interlocutores sociales podrán contribuir a la promoción de estas políticas. Las empresas multinacionales y otras empresas podrán complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo, por ejemplo, mediante sus propios programas patrocinados por los empleadores”.

El documento analizado asume que las multinacionales y otras empresas *puedan* contribuir a la promoción de las políticas públicas tendentes a establecer y mantener “*pisos de protección social*”, lo que significa que entra el marco de sus posibles actuaciones coadyuvar al desarrollo y aplicación de la antes citada *Recomendación...*, 2012 (núm. 202) de la OIT. No es acertado interpretar el “podrán” referido como una especie de opción favorable a los intereses de las empresas multinacionales (en el sentido de una capacitación para decidir si les apetece o no participar en ese desarrollo), pues mencionar esa posibilidad sería recordar algo obvio, innecesario de recordar, sino como la constatación de que efectivamente a tales empresas les es posible, “pueden” con los medios de que disponen, porque tienen medios para ello, contribuir a la promoción del citado nivel primario de los sistemas de seguridad social en los términos que por los ordenamientos jurídicos nacionales se fijan. Recordemos que en el citado documento de la ONU titulado *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales...* se destaca que “las empresas transnacionales... tienen capacidad para promover el bienestar y el desarrollo económicos...” (Preámbulo)<sup>38</sup>.

Para reforzar la conclusión a la que acabamos de llegar debemos parar en un dato: no ha de menospreciarse para asumirla el hecho de que los pisos de protección social vengán regulados por un instrumento con naturaleza de *soft law*<sup>39</sup>, la *Recomendación...* (núm. 202) de la OIT. Aunque sobre este particular podría disertarse algo más de lo

---

<sup>38</sup> Para terminar, la mención a la seguridad social complementaria que se inserta en la *Declaración Tripartita...* era casi obligada y hay que interpretarla como algo más que una mera invitación a sustentarla, aunque en este punto basta por ahora con recordarlo y con anunciar que aplazamos en qué medida esa mención significa responsabilidades para las empresas multinacionales; en fin, con este nivel de protección complementaria hay que conectar el punto de la *Declaración...* en el que se establece (punto 33): “Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían empeñarse, mediante una activa planificación del empleo, en asegurar un empleo estable a los trabajadores empleados por cada empresa y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social”.

<sup>39</sup> Sobre el *soft law*, GARRIDO GÓMEZ, M. Isabel., *El soft law como fuente del Derecho extranacional*, Madrid, Editorial Dykinson S.L., 2017, especialmente Capítulo II.



que vamos a disertar aquí, pues es un hecho que esta modalidad de fuente del Derecho no goza de favor entre los juristas y particularmente entre los laboristas, conformémonos ahora con indicar que el *soft law* no se agotaría en aconsejar la adopción de comportamientos que podrían tener efectos jurídicos: actualizando una tesis expuesta hace medio siglo, pero que sigue siendo sugerente<sup>40</sup>, podría decirse que esta modalidad de lo jurídico tiene gran utilidad para sentar las “reglas de juego” sobre las que se garantiza la convivencia en sociedades organizadas. Estas reglas son vinculantes, aunque su incumplimiento no conlleve la imposición de una sanción al incumplidor consistente en la privación de algún bien personal o patrimonial, sino porque ese incumplimiento o vulneración colocará al infractor fuera del pacto mediante el que esta convivencia se articula. El *soft law* hace patente su especial utilidad en un sistema como el de la economía de mercado, que tiene por motor conocido el interés de los sujetos económicos, y que se desarrolla en un marco que garantiza unas relaciones ordenadas entre los sujetos que en él participan. En ese marco ordenado, las normas jurídicas preventivas (que han venido siendo postergadas tradicionalmente por sistemas penales basados en la sanción) imperan sobre las inevitables pero siempre excepcionales, que se traducen en la imposición de penas que cercenan como dijimos bienes personales o patrimoniales, que son poco o nada remuneratorias para el o los perjudicados por la conducta dañosa y poco o nada compensatorias del orden social. En resolución, sería posible mantener por lo que a nosotros aquí interesa que la demanda por parte de los poderes públicos de una posición activa de las multinacionales en pro del desarrollo de *pisos de protección social* no carece de una base jurídica, que permitiría la adopción de medidas de control e incluso limitadoras (entendiendo la limitación como cierre del acceso a los beneficios del mercado o a ayudas públicas que de hecho lo garantizan e incluso lo fomentan) con respecto a quienes no quieran cooperar en el *juego*.

Volviendo a la *Declaración Tripartita...* de la OIT, como sabemos fuente de *soft law*, hay que recordar que su fuerza de obligar va anunciándose a través de una batería de medios técnicos que se adoptan progresivamente. La *transparencia* de las diversas actuaciones de las empresas multinacionales se va imponiendo, impulsada por el Consejo de Administración y desarrollada por Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, a través de recordar los motivos que pueden esgrimirse para estimular su compromiso con el contenido del referido documento. Entre las *herramientas* que han comenzado a utilizarse con esa finalidad tenemos el mecanismo de seguimiento regional, designación de *puntos focales nacionales*, mediación para el diálogo social, investigación sobre las experiencias empresariales en materia de responsabilidad social, asistencia técnica a empresarios, trabajadores y gobiernos... El sistema de encuestas que se ha arbitrado a través de cuestionarios distintos (uno para gobiernos y los otros dos para empleadores y organizaciones de trabajadores) trata de profundizar

---

<sup>40</sup> Ver ARENDT, Hannah, *Sobre la violencia* (1969), Traducción de CRIADO, Carmen, Madrid, Alianza Editorial SA, Segunda edición, con nueva traducción, 2018, pp. 128-129.

en el conocimiento de las prácticas de las multinacionales en los distintos aspectos que se recogen en la antes citada *Declaración Tripartita*...<sup>41</sup>.

Las *Líneas Directrices de la OCDE*..., en su última versión, descansan en materia de derechos laborales, en gran medida, en la *Declaración Tripartita*... de la OIT. En su *Prólogo*, se advierte que entre los últimos cambios introducidos en ella se incluyen algunos “sustanciales en numerosos capítulos especializados, tales como Empleo y relaciones laborales” y se destaca que para la elaboración de la versión vigente se contó con la OIT.

En el documento se establece la obligación de las empresas de respetar las leyes nacionales (hay que entender que entre ellas las que regulen sistemas de seguridad social), se acepta la vinculación de las empresas multinacionales a “los derechos humanos reconocidos internacionalmente consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende... el PIDESC, así como los principios sobre derechos fundamentales expuestos en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo” (parte IV, punto 39), se reconoce el derecho a un salario que vamos a denominar suficiente y a la seguridad y salud en el trabajo [parte V, puntos 4.b) y c), punto 57], y se reconoce que “la OIT es el órgano competente encargado de establecer las normas laborales internacionales y promover los derechos fundamentales en el trabajo”; por fin, se asume que las Directrices “reflejan” las disposiciones de la Declaración Tripartita..., que “puede resultar de utilidad para la buena comprensión de las Directrices...” (parte V, punto 48). Y, aunque insertada la afirmación en el punto que se refiere a la abolición del trabajo infantil, se declara y conviene dejar aquí constancia de ello, que “las empresas multinacionales pueden desempeñar un papel positivo en la lucha contra las causas fundamentales de la pobreza en general” (parte V, punto 52).

Pero las *Líneas Directrices de la OCDE*... sí incorporan un sistema de control de su cumplimiento más incisivo que el arbitrado por la OIT para hacer efectiva su *Declaración Tripartita*... Las *Directrices* están respaldadas por “un singular mecanismo de implementación”, los llamados *Puntos Nacionales de Contacto (PNC)*, que son organismos que se constituyen por los países adherentes al referido documento internacional para promover la implementación de aquellas *Líneas*... Entre las funciones de los PNC figura “actuar como mecanismo de reclamación extrajudicial”<sup>42</sup>. Entre los casos tratados por el PNC español no hay ninguno que se refiera directamente a la seguridad social, pero sí indirectamente: en concreto, debió resolverse por el

---

<sup>41</sup> Ver Consejo de Administración (OIT), *Estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales)*, fecha 14 de febrero de 2014, GB.320/POL/10.

<sup>42</sup> Ver *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Parte II*, “Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales”; ver asimismo en el documento parte “I. Concepto y principios”, punto 11. Sobre Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices, síntesis disponible en [www.comercio.mineco.gob.es/es-es/inversiones-exteriores/punto-nacional-contacto](http://www.comercio.mineco.gob.es/es-es/inversiones-exteriores/punto-nacional-contacto) [consulta: 12 de marzo de 2019].

referido organismo el conflicto planteado por una multinacional española situada en Perú, que había adquirido a una compañía local, a cuyos trabajadores abonaba, por la realización de un mismo trabajo, salarios inferiores a los de los trabajadores de la empresa española en Perú; es importante resaltar que el contencioso acabó mediante acuerdo<sup>43</sup>.

Para terminar con el repaso de documentos, interesa también dejar aquí constancia de lo que se declara en uno de la ONU de gran relevancia: el que trata sobre la erradicación de la pobreza, un fin de la seguridad social cuyo origen podemos situar muy atrás en el tiempo: como sabemos por el magisterio de Arendt, la elevación de la pobreza al ámbito de lo político, su conversión en *problema*, por ser tal debatible e incluso solucionable, y la correspondiente superación de su tratamiento como un *hecho* social endémico a través de la caridad privada, data de la segunda etapa de la Revolución Francesa<sup>44</sup>. Este fin imprescindible del derecho a la seguridad social se ha reactivado modernamente, hasta el punto de que se ha hecho de la pobreza un referente para la estructura de los sistemas encargados de desarrollarlo (de nuevo pensemos en los llamados *pisos de protección social*) y un principio para la orientación de su normativa reguladora. El CDESC, a cuyas declaraciones pronto volveremos, ha recordado que “la seguridad social, debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza”<sup>45</sup>.

En los *Principios Rectores sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*<sup>46</sup>, del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, se contempla en su Capítulo V (“Derechos específicos”) el derecho a la seguridad social como vinculante para los estados, que deben establecer “un sistema de seguridad social integral” que comprenda el seguro social y la asistencia social (ver puntos 85 y 86), y además se les recuerda en su Capítulo VII (“Función de los agentes no estatales, incluidas las empresas”) (ver puntos 99 y 102) las siguientes obligaciones:

*“... el deber... de prevenir las violaciones de los derechos humanos por agentes no estatales, tales como las empresas...”*.

*“... Cuando se trata de empresas transnacionales, todos los Estados pertinentes deben cooperar para asegurar que esas empresas respeten los derechos humanos en el extranjero, incluidos los de las personas y comunidades que viven en la pobreza...”*.

---

<sup>43</sup> Ver *Caso E-00002: Sindicato-empresa multinacional (Perú)* (2004-2005), disponible en [www.comercio.mineco.gob.es/es-Es/inversiones-exteriores/punto-nacional-contacto](http://www.comercio.mineco.gob.es/es-Es/inversiones-exteriores/punto-nacional-contacto) [consulta: 12 de marzo de 2019].

<sup>44</sup> Ver ARENDT, Hannah, *Sobre la revolución* (1963), Traducción de BRAVO, Pedro, Madrid, Alianza Editorial SA, Primera reimpresión de la tercera edición, 2014, entre otras pp. 29/34, 76 o Capítulo 2.

<sup>45</sup> CDESC, *Observación general número 19, El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, *op. cit.*, Punto 3.

<sup>46</sup> Tras largo debate, el documento titulado *Los Principios Rectores sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos* fue aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU a través de la Resolución 21/11, de septiembre de 2012. Una visión histórica de los *Principios...* en Anexo I del informe oficial disponible en <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Poverty/Pages/DGPIIntroduction.aspx> [consulta: 22 de mayo de 2020].

El aval más consistente para deshacer definitivamente la perplejidad anunciada al principio de esta disertación y para confirmar que las empresas multinacionales tienen ya hoy obligaciones jurídicas lo encontramos en las declaraciones de derechos de carácter universal y en los tratados internacionales. Aunque el primer instrumento internacional que considera a la seguridad social un derecho fundamental es la *Declaración de Filadelfia* de 1944, por la que se fijan fines y objetivos a la OIT<sup>47</sup>, interesa más que paremos en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (DUDH)<sup>48</sup> y sobre todo en el *Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales de Naciones Unidas* (PIDESC)<sup>49</sup>, cuyos textos reproducimos:

*Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 22.* “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

*Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 25.1.* “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado...; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 9.* “Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 11.* “Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia...”.

---

<sup>47</sup> Se afirma en efecto que “el primer instrumento internacional que trata de la seguridad social desde el punto de vista de los derechos humanos, como un derecho que se desprende de la necesidad de protección, fue la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944”; en *Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión 2011, Ginebra, Edita Oficina Internacional del Trabajo, p. 79.

En la citada Declaración de Filadelfia de 10 de mayo de 1944, puede leerse lo siguiente:

“La Conferencia (General de la OIT) reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

“(f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa...”.

<sup>48</sup> Teniendo en cuenta los artículos reproducidos en el texto, se ha mantenido que “en 1948, el derecho a la seguridad social de cada ser humano, como miembro de la sociedad, fue oficialmente reconocido en la DUDH, como un derecho per se (art. 22)”; *Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*, op. cit., pg. 79.

<sup>49</sup> Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 2200ª (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

A la hora de interpretar lo dispuesto en el PIDESC, el CDESC ha concluido que las multinacionales no son ajenas a la labor de asumir y desarrollar el derecho que analizamos. Por lo pronto, con su condena de las prácticas de *Law shopping*, y consecuentemente a la posibilidad de que las tales empresas basen su expansión en los documentos, informes y estadísticas sobre los que se sustenta esa práctica. El Comité, en su conocida para nosotros *Observación general número 19*, ha sentado que los acuerdos de liberalización del comercio no pueden menoscabar la capacidad de los estados para garantizarlo (punto 57) y ha instado a los que sean miembros de instituciones financieras internacionales (FMI, BM), y a esas mismas instituciones, directamente, a que se adopten medidas para que en sus políticas, acuerdos y programas “*se promueva y no se ponga en peligro el disfrute del derecho a la seguridad social...*” (puntos 58, 82 y 83). En resolución, programas como el *Doing Business*, que antes visitábamos, quedan condenados incluso en su actual formato revisado, por lo que su mantenimiento tendría que depender del más exquisito replanteamiento de las que se adivinan como sus originarias finalidades.

El CDESC además insta a los estados a legislar con el fin de impedir la violación del derecho por las empresas que se desplacen de unos a otros países y llega a considerar que forman parte de las violaciones al mismo la abstención normativa en este fundamental punto. Concretamente, en la *Observación...* antes citada leemos que se consideran “*violaciones por actos de omisión*” del derecho a la seguridad social “la no regulación de las actividades de determinados grupos o personas para impedirles que violen los derechos económicos, sociales y culturales”, así como “el hecho de que el Estado... no tenga en cuenta sus obligaciones en virtud del Pacto (PIDESC) al celebrar acuerdos bilaterales o multilaterales con... empresas multinacionales” (punto 65). De aquí fácilmente se deduce que ha de considerarse verdadera violación jurídica todo acto de la empresa multinacional tendente a aprovechar la anomia estatal para privar a sus trabajadores de todos o algunos de los beneficios deducibles del *derecho* a la seguridad social o todo acto tendente a presionar a los estados para que hagan concesiones contrarias al tantas veces referido *derecho*, a cambio de supuestos beneficios económicos.

En fin, tal vez el núcleo de esta incipiente normativa que tiende a *juridificar* las obligaciones de las empresas multinacionales en materia de seguridad social se encuentre en la siguiente frase de la tan citada *Observación...* del CDESC: “los Estados... deben proteger, con carácter extraterritorial, el derecho a la seguridad social, impidiendo que sus propios ciudadanos y empresas violen este derecho en otros países...” (punto 54). Entendemos que esta obligación, junto con la de cooperación y asistencia internacional en materia de seguridad social se impone en particular a los que se consideran económicamente desarrollados (punto 55); luego, cuando analicemos el Derecho europeo, veremos cómo este deber viene implementándose.

### III. Técnicas jurídicas, derecho a la seguridad social y empresas multinacionales.

Debemos enfrentarnos al problema de más difícil solución que se plantea para hacer efectiva la relación entre las empresas multinacionales y la seguridad social, problema que pasamos a enunciar: la base documental y normativa que acabamos de exponer justificaría que hablásemos de obligaciones de las empresas multinacionales en cuanto al respeto y desarrollo del derecho a la seguridad social pero tal base no convierte esas obligaciones y responsabilidades en *justiciables* sin una batería de técnicas jurídicas,

Para iniciar este recorrido, en el que todo lo más aspiraremos a plantear algunas ideas y a hacer algunas propuestas para suscitar el debate, daremos por buena la división entre *países en desarrollo* y *países industrializados* (tipos ideales). Por su extendido uso, esa división en tipos ideales aunque incómoda no se considera *despectiva*, al menos *a priori*. Además, como vamos a ver, la división apuntada se muestra en particular útil para seguir analizando nuestro tema.

Pensemos en primer lugar que el *derecho* a la seguridad social exige de las empresas un esfuerzo económico, un esfuerzo que no demanda el desarrollo y garantía de otros derechos humanos: para el tratamiento de estos últimos, la división apuntada podría considerarse irrelevante, incluso contraproducente desde la perspectiva jurídica. Más aún, el reconocimiento y la exigencia del derecho que examinamos tiene en la división apuntada una de sus piedras de toque, pues es evidente la sima que al efecto se constata entre los sistemas de seguridad social de los países desarrollados y de los países en desarrollo.

Por otro lado, la división apuntada sirve de guía a nuestro estudio para evitar conclusiones que podrían llegar a ser como poco desacertadas. Para entender lo necesaria que puede ser la aceptación de esa división de países en tipos ideales y, asimismo, para asumir sus consecuencias, pensemos, por ejemplo, que pretender que se imponga similar *garantismo* en seguridad social en los ordenamientos de los países industrializados en los que operan las multinacionales, en aquellos que un estado fuerte actúa como garante de los derechos, entre ellos el de seguridad social, que en los ordenamientos de países en los que se lucha por erigir la estructura que caracteriza a los estados, y en los que también operan las multinacionales, sería probablemente injusto y desde luego inviable.

Por supuesto, de la anterior constatación no es deducible que los países en vías de desarrollo no estén preparados para asumir el *derecho* a la seguridad social. Para justificar el rechazo de esta falsa, pero extendida, creencia, no es imprescindible apelar a ciencias ajenas a la nuestra, pues ese rechazo se deduce de importantes documentos jurídicos. Así, recordemos que el antes citado *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952 (núm. 102), de la OIT, permite a los países que quieren ratificarlo, por tanto asumir el *derecho* a la seguridad social en la medida en que en él se recoge, beneficiarse, según el grado de desarrollo, de excepciones temporales para la aplicación de algunas de sus partes o de algunas de sus previsiones, siempre que se

expongan las correspondientes razones<sup>50</sup>. Mencionemos, además, que la *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, está dirigida a todos los países miembros de la OIT, sin excepción, que en su Preámbulo se recuerdan como bases de la misma la *Declaración de Filadelfia*, la *DUDH* y el *PIDESC* y que en su texto se dispone (art. 1):

“La presente Recomendación proporciona orientaciones a los Miembros para: ... establecer y mantener, según proceda (sic, precisión esta importante), pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social...”.

Es cierto esta división en tipos ideales tiene el inconveniente de simplificar la realidad, que distorsiona, en algún punto considerablemente: por poner un ejemplo, entre los países industrializados, a los efectos de analizar la cuestión que nos ocupa, debería otorgarse relevancia a la base ideológica sobre la que se erigen sus ordenamientos jurídicos (social, liberal), pues, contra una opinión muy extendida, la industrialización no genera por sí sola el reconocimiento y garantía del *derecho* a la seguridad social. Lo que parece más claro es, en primer lugar, que si parásemos en estas subdistinciones nos veríamos obligados a prolongar nuestro análisis más de lo razonable, y, en segundo lugar, creemos que un examen exhaustivo de la realidad lo más probable es que no nos ofreciese resultados satisfactorios, por los que entendemos resultados que inviten a reflexiones productivas de carácter general (que es lo que aquí se pretende). Nos conformaremos con ofrecer algunas conclusiones que podemos deducir de la tan citada división propuesta en tipos ideales.

Antes de acabar con este apartado introductorio, debemos advertir asimismo que esas conclusiones a las que vamos a llegar no causarán gran satisfacción al jurista. Pero el motivo de la decepción tiene que ver con datos que proceden de otras ciencias y a los que los juristas solo accedemos indirectamente, por lo resuelto en investigaciones que

---

<sup>50</sup> En el *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*, de la OIT, se establece (art. 3.1): “... todo miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración anexa a su ratificación –si las autoridades competentes lo desean, y durante todo el tiempo que lo consideren necesario-, a... excepciones temporales...”. Estas excepciones contemplan la facultad de limitar la concesión de prestaciones por algunas contingencias (asistencia sanitaria, enfermedad, desempleo, vejez, accidente de trabajo y enfermedad profesional, situaciones familiares, maternidad, invalidez, sobrevivientes) a categorías prescritas de asalariados que trabajan en empresas industriales con plantillas de al menos veinte personas (arts. 9.d; 15.d; 21.c; 27.d; 33.b; 41.d; 48.c; 55.d; 61.d); la facultad de limitar a trece semanas la asistencia sanitaria (art. 12.2) o el subsidio por enfermedad (art. 18.d); la posibilidad de limitar a prestaciones mínimas la asistencia médica y farmacéutica en casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (art. 34.3). Para apoyar lo que antes decíamos, que es insostenible el argumento según el cual las leyes económicas impedirían la extensión de la seguridad social a los países en desarrollo, hay que mencionar que las excepciones apenas recordadas se han venido interpretando desde la aprobación del tan citado *Convenio...* como la concesión de una oportunidad a los países referidos de iniciar sus sistemas de seguridad social mediante la asistencia a grupos determinados de trabajadores que prestasen servicios en empresas de dimensiones medianas y grandes. Ver MYERS, Robert J., “Minimum Standards of Social Security: New International Convention”, *Social Security Bulletin*, October 1952, p. 9.

se llevaron a cabo en otras ciencias sociales. Uno llamativo es el que hace años resaltaba el economista RUGMAN<sup>51</sup>:

“... la globalización, tal como se entiende comúnmente, es un mito. Lejos de tener lugar en un único mercado global, los negocios de la mayoría de las grandes multinacionales tienen lugar en alguno de los tres grandes bloques regionales (América del Norte, Unión Europea y parcialmente Asia)<sup>52</sup>... No hay una tendencia discernible hacia marcas globales o estandarizadas: pocas marcas multinacionales... son globales...”

“Todo esto tiene importantes consecuencias para los negocios. Los directivos empresariales necesitan diseñar estrategias regionales, no globales. Sólo en una minoría de sectores tiene sentido una estrategia global, pero la mayoría precisan estrategias conformes a cada sensibilidad nacional y/o regional”.

En resolución, la gran mayoría de las multinacionales hacen su negocio en el ámbito de su región de origen o todo lo más en el ámbito de esos bloques regionales antes mencionados. De este dato parece deducirse que para ellas los países en desarrollo no constituyen mercados atractivos, con nivel suficiente para ofertar sus bienes y servicios. Si esto es así, debemos preguntar qué interés, si alguno, pueden tener en instalarse o invertir en ellos. La respuesta parece clara: para las empresas multinacionales los países en desarrollo son en primer lugar y ante todo mercados de trabajo, mercados a los que se puede acudir para obtener mano de obra. Esta conclusión permite además deducciones posteriores, en concreto dos que nos importan. Por lo pronto, si tales mercados de trabajo son atractivos es porque la mano de obra puede conseguirse por la multinacional en mejores condiciones económicas que en los mercados de los que antes denominamos grandes bloques regionales. En segundo lugar, volviendo sobre cuestiones que vimos con anterioridad, si tales mercados de trabajo se muestran atractivos para las multinacionales es porque en ellos las obligaciones fiscales y de seguridad social que se les imponen (si alguna) son mucho más livianas que las que se les exigen en los tan citados grandes bloques regionales. No hay empresa que invierta donde no va a vender a no ser que la inversión sea productiva en otros aspectos, y en nuestro caso la inversión se muestra productiva

---

<sup>51</sup> RUGMAN, Alan L., *Las multinacionales regionales. Las empresas multinacionales y la dirección estratégica global*. Traducción: NAVARRO MARTÍNEZ, Yolanda. Revisión científica: PALAZUELOS, Enrique, Madrid, Ediciones AKAL S.A., 2007, p. 11. Es importante para el jurista repasar el contenido de este libro para poder saber exactamente sobre lo que está hablando cuando se refiere a las compañías multinacionales. Una inexacta interpretación de lo que significa la globalización para esas compañías llevará probablemente a conclusiones inviables en Derecho, o a la utopía.

<sup>52</sup> RUGMAN, A.L., *Las multinacionales regionales. Las empresas multinacionales y la dirección estratégica global*, op. cit., pp. 56-57, proporciona la siguiente información sobre esos bloques regionales: “en 1985, Kenichi Ohmae, al frente de la consultoría de McKinsey en Japón, publicó un estudio que marcó un hito: El poder de la tríada... la tríada es un espacio geográfico formado por EEUU, la Unión Europea y Japón... La tríada constituye el centro de la mayoría de las innovaciones industriales y comprende a los tres mercados más grandes del mundo en la mayoría de los nuevos productos. Un indicador útil de la importancia de la tríada es la concentración de las mayores multinacionales...”.



porque se compensa con la reducción de los derechos sociales de los trabajadores y muy en particular con la contención de las posibilidades que ofrece el *derecho* a la seguridad social: este es el beneficio empresarial que se obtiene por esa inversión, un beneficio en *carne humana* (en los países desarrollados como es sabido el beneficio de la inversión es puramente económico, el derivado de la venta del producto o del cobro del precio del servicio ofrecido).

## **1. Empresas multinacionales y seguridad social en los países en desarrollo.**

En las reflexiones que siguen repasaremos dos instituciones tradicionalmente vinculadas con el *derecho* a la seguridad social, que han sido estudiadas, podríamos decir también reinterpretadas, en el marco de la globalización, por el maestro de juristas SUPIOT (cuyos escritos iremos citando): la responsabilidad civil y la solidaridad. Los comentarios que vienen serán pues variaciones sobre esas instituciones, pero ya advertimos que con ciertos avances y no exentos de puntualizaciones o aportaciones propias, pues al hacer aplicación de ellas a nuestro tema de análisis veremos que van surgiendo cuestiones nuevas que un planteamiento general de ellas no suscita. Finalmente, en un sub-apartado, dedicaremos algunas reflexiones a las posibilidades que ofrece la llamada *responsabilidad social corporativa* en este ámbito de los países en desarrollo.

### **1.1. Sobre la responsabilidad civil de las empresas multinacionales.**

#### **A) Evolución de la responsabilidad civil en el ámbito de las contingencias profesionales.**

Iniciemos esta parte de nuestra exposición recordando brevemente la situación que llevó, hace un siglo largo, a aprobar las primeras leyes de accidentes de trabajo en las naciones europeas. El *intervencionismo estatal* dirigido a buscar un responsable de la reparación de los daños que ocasionaba el trabajo por cuenta ajena en las industrias suscitaba por entonces considerable consenso; se entendía que los casos de accidentalidad y morbilidad que había provocado el sistema impuesto por la Revolución Industrial debían ser atajados con soluciones legales (entre otras). Mas, para muchos, el Derecho común *liberal* que regulaba la responsabilidad por daños no se adaptaba en grado suficiente a las nuevas demandas sociales, ni además se contaba en general con estructuras estatales capaces de hacerla efectiva<sup>53</sup>.

En la actualidad contamos, lo hemos visto en la primera parte de esta monografía, con declaraciones, incluso normas internacionales, por medio de las que se detecta la preocupación e incluso la necesidad de garantizar a los trabajadores de las empresas multinacionales la reparación por los daños que puedan sufrir como consecuencia de la prestación de servicios en ellas, pero los reguladores internacionales y muchos

---

<sup>53</sup> Un resumen de la crítica del derecho común de los códigos relativo a la responsabilidad en DURAND, Paul, *La política contemporánea de seguridad social* (1953). Traducción de VIDA SORIA, José, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, pp.83-88.

estados *débiles* no han adoptado todavía, como hace más de un siglo ocurrió en los estados europeos, medios jurídicos para hacer efectivas las responsabilidades derivadas de los referidos daños. Descrita la situación, parece que podemos preguntarnos ¿puede en esta ocasión el precedente proporcionarnos alguna enseñanza al respecto?

Es conocido que el debate que se planteó sobre la responsabilidad civil recogida en los códigos, para adaptarla a las necesidades del Derecho social, se mostró en aquella época pasada útil a la hora de arbitrar una inicial protección en el caso de los riesgos profesionales; de la adaptación fue fruto señero la responsabilidad *objetiva*, que acabó inspirando (en mayor o menor grado) las leyes de accidentes de trabajo que se fueron aprobando en las diversas naciones europeas (por ejemplo, en España, la conocida como Ley Dato, de 30 de enero de 1900).

Inicialmente, está bastante claro que es imposible hacer una proyección completa de lo que hace siglo y medio se arbitró para solucionar el problema apuntado; pero también parece que no son extrapolables al presente algunas de las críticas que entonces se vertieron contra la responsabilidad civil, para rechazarla como medio de exigencia de responsabilidad a las empresas, porque las instituciones y técnicas jurídicas evolucionan y lo que hace tiempo no era útil porque no era aceptable tal vez puede ser aceptable y útil en el momento actual. Veamos un par de ejemplos para entender lo que queremos decir.

Con el fin de adaptar la responsabilidad civil a la realidad de las empresas industriales, se postuló por algunos, hace un siglo, considerar que el empleador aparece vinculado *contractualmente* por la obligación de resultado de garantizar la seguridad del trabajador; esto es, por la obligación de evitarle accidentes y enfermedades laborales. En resolución, se mantuvo que la enfermedad adquirida o el accidente ocurrido mientras se trabaja para un empleador justifican la imputación al empresario de un daño por el que debe indemnizar y benefician al trabajador con la inversión de la carga de la prueba sobre quién o qué causó el daño, porque el empresario ha incumplido su deber contractual de garantizar la integridad y la vida de sus trabajadores. Pero esta tesis fue repudiada en su día por la imposibilidad de que, con base en el Derecho por entonces vigente, pudiera aceptarse la inserción de una cláusula *tácita* de tales características generales en el contrato de trabajo<sup>54</sup>.

El rechazo de esta tesis sería hoy día difícil de argumentar. Pensemos que el derecho a la vida e integridad física del trabajador y su derivado, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, gozan en la actualidad de la consideración de derechos fundamentales, y como tales deben ser respetados por las empresas. La tan citada *Declaración Tripartita...* de la OIT, al referirse a las condiciones de trabajo y de vida, advierte que las multinacionales han de instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud y asimismo, como antes vimos, que debe concederse indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo y

---

<sup>54</sup> Ver DURAND, Paul, *La política contemporánea de seguridad social*, op. cit., pp. 85-86.

enfermedades profesionales (punto 43). En el malogrado documento titulado *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales...*, de la ONU, se establecía que tales empresas “proporcionarán un entorno laboral seguro y saludable, de conformidad con lo dispuesto en los instrumentos internacionales..., así como en las normas internacionales de derechos humanos y en el derecho internacional humanitario” (punto 7).

Es innecesario mencionar que los derechos fundamentales han venido modulando, digamos, las instituciones jurídicas, dotándolas de nuevos sentidos y funcionalidades; la responsabilidad contractual y extracontractual no constituye una excepción en este punto. Es factible pues concluir que lo mismo que la garantía de un salario igual por igual tarea, en la que se hace notar el principio de igualdad, o la suficiencia del salario, *per se* derecho recogido al más alto nivel en muchas constituciones nacionales, han venido a *insertarse* en el contrato de trabajo (en la institución salarial), la *garantía* de la seguridad del trabajador forma parte no tanto del objeto, pero sí del contenido del citado contrato, como derivación de su derecho a la vida e integridad física. No es imposible mantener que el empleador se ve obligado (obligación de resultado) a devolver al trabajador “*sano y salvo*” cuando se suspende o cesa el contrato, podemos decir, para recordar la acertada expresión que al respecto aportó DURAND al analizar este mismo tema hace varios decenios; o en su caso, a asumir la correspondiente responsabilidad por daños<sup>55</sup>.

Otro ejemplo puede ilustrar las posibilidades de la responsabilidad contractual o extracontractual a la hora de proteger derechos de los trabajadores de las multinacionales. La responsabilidad solidaria fue sometida en los veteranos códigos a requisitos estrictos: el primero, la necesidad de pacto expreso para asumirla y el segundo su postergación por la responsabilidad mancomunada<sup>56</sup>. Modernamente, en determinados casos, ambos requisitos no se consideran exigibles; en algunos se han visto sustituidos por la presunción de la solidaridad entre deudores. A nosotros nos interesa resaltar con brevedad (para evidenciar lo que pretendemos demostrar) que abundante jurisprudencia, entre ellos la española, viene manteniendo que la *solidaridad* desplaza a la *mancomunidad* (tal como esta se entiende en Derecho civil) sin necesidad de pacto al respecto, en aquellos supuestos en que se detecta comunidad de fines o intereses entre deudores y además se hace difícil concretar la responsabilidad

---

<sup>55</sup> Al recordar la tesis de SUAZET, expuesta en 1883 (el empleador debe garantizar la seguridad del trabajador), DURAND, Paul, *La política contemporánea de seguridad social, op. cit.*, pp. 85, la explicaba del siguiente modo: “el empleador, se decía, se encuentra en una situación peculiar: está ligado al asalariado por un contrato de trabajo. Debe, pues, pensarse que, en razón de una voluntad común, debe ‘devolver’ al obrero sano y salvo en el momento de la cesación del contrato...”.

<sup>56</sup> Según el Código Civil de España (art. 1137), “La concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación, no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente, las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria” (art. 1137); “Si del texto de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior no resulta otra cosa, el crédito o la deuda se presumirán divididos en tantas partes iguales como acreedores o deudores haya, reputándose créditos o deudas distintos unos de otros” (art. 1138).

de cada uno en un caso dañoso. Podríamos concluir pues que, en el actual momento de evolución de nuestro Derecho, la responsabilidad solidaria puede deducirse de la propia *naturaleza de las cosas*, con independencia de lo que se haya podido pactar por los supuestos sujetos responsables. Esta conclusión lleva rectamente a pensar que una estructura empresarial multinacional, compuesta (simplificando mucho) por una empresa que produce en un determinado país en desarrollo y otra que comercializa los productos producidos en un país industrializado no están *por la naturaleza de las cosas* libres de ser identificadas como sujetos responsables por la causación o concurrencia de determinados daños, por una y/u otra, a los trabajadores que participan en la cadena productiva.

En fin, el recurso a la responsabilidad solidaria como técnica de exigencia de reparaciones a las empresas, incluidas las multinacionales, viene siendo reivindicado actualmente por importantes laboristas, como el citado SUPLOT, que sobre este particular ha escrito<sup>57</sup>:

“... La responsabilité solidaire est un outil juridique permettant de percer l'écran de la personnalité morale et d'obliger ceux qui ont le pouvoir économique à répondre des conséquences sociales et environnementales de leurs décisions. Engagée avec l'instauration de la responsabilité des entreprises en matière de produits défectueux, cette démarche peut concerner les questions les plus diverses: recours au travail illégal, infraction aux règles de santé et de sécurité...”.

Si adoptamos la perspectiva que acabamos de describir, llegaremos a entender la fuerza que hubiera sido posible derivar de una declaración como la contenida en el tan citado y nunca aprobado documento de la ONU *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*, en el cual se establecía (punto 18):

“Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán una compensación rápida, eficaz y adecuada a las personas, entidades y comunidades que hayan sido perjudicadas por su incumplimiento de las presentes Normas, mediante, entre otras cosas, la indemnización, la restitución, la retribución y la rehabilitación por todo daño irrogado...”.

Pero como iremos mostrando, no podemos ser optimistas ante los posibles avances de la responsabilidad civil de las multinacionales en el *caso* de la seguridad social, pues esas posibles evoluciones que hemos venido anunciando son por el momento meros *desiderata* que nuestra buena voluntad quiere que estén en la mente del legislador, pero que no llegan a plasmarse en las leyes. Ha recordado SUPLOT (lo que en nuestro caso no es para nada una obviedad) que la exigencia de responsabilidad implica una relación entre tres personas: responsable, sujeto demandante y tercero, juez o árbitro,

---

<sup>57</sup> SUPLOT, Alain, “Ni assurance ni charité, la solidarité”, *Le Monde diplomatique*, Novembre 2014, p. 3 y ss. Texto disponible en [www.monde-diplomatique.fr/2014/11/SUPLOT/50963](http://www.monde-diplomatique.fr/2014/11/SUPLOT/50963) [consulta 20 de noviembre de 2019], última página.

ante el que responde el primero. Como ha escrito, “así entendida, la responsabilidad no sólo designa la obligación de reparar las consecuencias perjudiciales de sus actos, sino también la obligación de prevenir tales consecuencias y garantizar que se responderá de ella”<sup>58</sup>.

Mas, según ha concluido, lo que (adelantamos) no deja de ser una afirmación por lo menos inquietante, la responsabilidad de las empresas multinacionales en el plano internacional la vendría modernamente a *suplir* (*sic* SUPIOT) la llamada responsabilidad social de las empresas (en adelante RSE), de la que trataremos pronto, pero “sin organización capaz de exigir cuentas y sin Tercero ante quien responder, esta responsabilidad no es evidentemente una responsabilidad”.

## **B) Relación de algunas resoluciones judiciales de aplicación de la responsabilidad civil para satisfacer daños por contingencias profesionales.**

A continuación analizaremos experiencias de actuaciones de ese *tercero* del que hablamos, que algunas hay, empezando por una serie de sentencias judiciales<sup>59</sup>. El repaso de varias que seleccionamos, dictadas en EEMM de la UE prueba cierta litigiosidad por accidentes de trabajo, por enfermedades profesionales, que afectaron a trabajadores de estructuras multinacionales que prestaban servicios fuera de Europa, litigiosidad que pretendía hallar respuesta en la aplicación de las regulaciones estatales de Derecho común o procesales sobre la responsabilidad civil, ubicadas en los veteranos códigos civil y de comercio, y en el caso de Inglaterra derivadas del *common law*<sup>60</sup>.

Pero el resultado al que llegaremos será frustrante para el lector. Todas acabaron con la desestimación de las demandas de los reclamantes, pues la práctica judicial acude (con excesiva generosidad) a los mecanismos desestimatorios que repetiremos luego al referirnos a experiencias legislativas como la del *Alien Tort Statute* o *Alien Tort Claims Act* (ATCA) de USA, así la necesidad de agotar los recursos en el lugar en que ocurrieron los daños, el *forum non conveniens*, la exigencia de la prueba de perjuicios por quien reclama o la inexistencia de norma aplicable al caso. Estos son por ciertos enemigos declarados de toda reclamación en la materia que nos ocupa y sobre ellos

---

<sup>58</sup> SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, *op. cit.*, p. 143.

<sup>59</sup> Un documento completo sobre las diversas vías, incluso las penales, y sobre los diversos medios, judiciales y extrajudiciales, de reclamación por violaciones de varios derechos fundamentales cometidas por empresas multinacionales en países no europeos, en el que se recogen casos varios que se han ventilado en diversas instancias de los EEMM de la UE, y en el que se da cuenta de los obstáculos que se oponen a todas las reclamaciones, es el instado por el Parlamento Europeo a un grupo de expertos, de los cuales el primer firmante es MARX, Axel, titulado *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, Policy Department for External Relations, Directorate General for External Policies of the Union, European Parliament, PE 603.475 – Printed in Belgium, February 2019. El citado documento tiene una de sus fuentes de inspiración en los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (Informe Ruggie) (“III. Acceso a mecanismos de reparación. Puntos 27 a 31).

<sup>60</sup> Una síntesis útil de esa normativa sobre responsabilidad civil vigente en algunos de los EEMM de la UE puede consultarse en *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, *op. cit.*, pp. 35-41.

inicialmente debería fijarse la atención de los juristas y la actividad de los legisladores si es que algún día queremos llegar en ella a soluciones eficaces y justas.

En fin, antes de conocer las referidas sentencias con cierto detalle vamos a hacer algunas necesarias advertencias. En primer lugar, como el lector atento habrá apreciado, la responsabilidad que aquí estudiamos es la civil, no la penal, en la que no entraremos; asimismo, como también habrá observado, los canales de reclamación que analizaremos serán los judiciales, porque este modo de operar casa mejor con el tema que nos ocupa, aunque con ello no lleguemos al nivel de profundidad que exigiría *enfocar*lo a través del citado documento de la ONU *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (Informe Ruggie) (“III. Acceso a mecanismos de reparación. Puntos 27 a 31), que abre más el abanico de posibilidades de reclamación al contemplar en él mecanismos no judiciales, tanto administrativos como privados<sup>61</sup>.

Admitamos que podría objetarse que este grupo de ejemplos de responsabilidad de las empresas multinacionales huéspedes en los países en desarrollo debería llevarse al apartado sobre la misma cuestión en el que se analiza el derecho a la seguridad social en la UE. Sin embargo, es preferible adelantar aquí este examen por un motivo: a partir de un abundante acervo documental procedente de las instituciones comunitarias (entre las que vamos a citar ya al Parlamento Europeo, por ser el que mantiene opiniones más avanzadas en la materia que ahora nos ocupa), e incluso de algunos textos normativos y sentencias del Tribunal de Justicia, se deduce que el Derecho de la UE, como veremos, viene ocupándose (con avances y retrocesos) de la responsabilidad de las empresas multinacionales europeas por daños causados a sus trabajadores fuera de las fronteras de la Unión, pero junto al Derecho de la UE, como compartimentos estancos, diríamos, que no han experimentado todavía su influencia, gozan de pleno vigor las regulaciones tradicionales sobre la responsabilidad civil de sus EEMM. La exposición de los resultados derivados de la aplicación de estas normas no es pues en este momento extemporánea, no está mal ubicada, creemos, pues a ellos son aplicables las reflexiones, sobre todo la reflexión final, que más adelante haremos sobre todo este tema de la responsabilidad civil aplicado a las contingencias propias de cualquier ordenamiento de seguridad social.

Entre las reclamaciones más conocidas que toca repasar encontramos las que se han formalizado después del derrumbamiento del edificio Rana Plaza (Bangladés), accidente en el que perecieron o fueron heridos cientos de trabajadores del sector textil que producían para proveedores de algunas empresas europeas<sup>62</sup>. Este suceso de Rana Plaza, se suele decir, influyó para la aprobación de textos europeos tan conocidos como la Ley de vigilancia francesa de 2017, que abajo analizaremos. Entre esas reclamaciones recordadas está, por ejemplo, la formalizada en la misma Francia (Lille,

---

<sup>61</sup> *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, Nueva York y Ginebra, 2011.

<sup>62</sup> Los datos sobre lo ocurrido con el edificio Rana Plaza se encuentran fácilmente en internet, por ejemplo consultando la Wikipedia (en varias voces).

2014) contra la multinacional de supermercados *Auchan* que se beneficiaba de la producción de ropa en el tan citado centro Rana Plaza<sup>63</sup>, mediante demanda basada en el ocultamiento por la misma *Auchan* de las condiciones en que se realizaba la citada producción textil por parte de sus proveedores. La demanda, por cierto, fue desestimada (en enero de 2015) por insuficiencia de prueba<sup>64</sup>.

Las reclamaciones formalizadas ante tribunales de países europeos por causa de enfermedad profesional contraída en países en desarrollo tienen cierta tradición<sup>65</sup>. Un ejemplo de resolución de pleito iniciado por demanda por daños laborales (enfermedad profesional) lo tenemos la reclamación formalizada en Reino Unido (Londres, 2011) contra la multinacional AASA (*Anglo American South Africa*), con (alguna) sede en la capital británica, a causa de la silicosis padecida por sus trabajadores de la minería, debida a insuficiencia y falta de adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Los motivos por los que se presentó inicialmente la demanda en Reino Unido (aunque también se litigó en Sudáfrica, país en que al parecer como en otros países africanos se interpusieron *class actions*) eran lógicos, como apreciará cualquier jurista: la posibilidad de obtener mayores indemnizaciones, la celeridad procesal, la posibilidad de que los demandados fueran condenados en costas. Pero, como en tantos otros litigios, la demanda se desestimó (2013) por la *London High Court*, concretamente por incompetencia de jurisdicción, aunque se consideró probado que los daños causados se produjeron por culpa de la empresa<sup>66</sup>. La multinacional nunca ha reconocido responsabilidad civil en este caso, pero, siguiendo lo que suele ser práctica habitual, ha aceptado negociar compensaciones para los damnificados<sup>67</sup>, dicho de otro modo, ha neutralizado la responsabilidad civil (elemento propio del Estado de Derecho) por soluciones negociadas.

---

<sup>63</sup> Noticia sobre esta reclamación se ofrece por ejemplo en texto disponible <https://www.business-humanrights.org/en/auchan-lawsuit-re-grament-factories-in-bangladesh> [consulta: 5 de enero de 2020].

<sup>64</sup> Breve noticia de la reclamación contra Auchan formalizada en Francia en *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, *op. cit.*, p. 20. A la sentencia desestimatoria han seguido reclamaciones diversas por causa de prácticas comerciales engañosas.

<sup>65</sup> Un caso conocido es el planteado contra Thor Chemicals Holdings Ltd por veintiún trabajadores residentes en Sudáfrica por envenenamiento por mercurio contraído en centros de trabajo de una filial de Thor con sede en Sudáfrica. Todo empezó cuando la multinacional por los problemas que le planteaba la inspección sanitaria inglesa decidió trasladar su producción de mercurio al país africano. Las demandas se presentaron ante los tribunales del país vecino continente y en Inglaterra. Paralelamente, la empresa negoció y acordó algunas compensaciones con los damnificados. Durante los procesos seguidos en Inglaterra, de muy larga tramitación, se produjeron cambios en la estructura multinacional, bloqueos de información y otras maniobras que tenían por finalidad perjudicar las reclamaciones. Sobre este caso puede leerse *Moses Fan Sithole & Others v Thor Chemicals Holdings Ltd*, Desmond John Cowley, A2/2000/2894, Court of Appeal (Civil Division), 28<sup>th</sup> September 2000, texto disponible en <https://www.leighday.co.uk/LeighDay/media/LeighDay/docum...ts/Anglo%20-%20silicosis/Thor-Court-of-Appeal-judgment.rtf>. [consulta: 12 de enero de 2020].

<sup>66</sup> Breve noticia del caso contra AASA la encontramos en *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, *op. cit.*, p. 27 y en texto disponible en <http://www.miningweekly.com/article/uk-court-throws-out-anglo-american-silicosis-case-2013-07-25> [consulta: 5 de enero de 2020].

<sup>67</sup> Ver algunas noticias sobre los procesos originados por las reclamaciones por silicosis referidas arriba en texto disponible en <https://www.business-humanrights.org/en/so-africa-anglo-a...rica-anglogold-ashanti-settle-ex-gold-miners-silicosis-lawsuit>. [consulta: 12 de enero de 2020].

El caso más interesante del que aquí podemos dar cuenta quizá sea el formalizado contra la empresa multinacional *KiK (Kik Textilien und Non-Food GmbH)*, con sede en Alemania<sup>68</sup>. El año 2012, el incendio de un centro de producción de ropa en Paquistán ocasionó la muerte de doscientos cincuenta trabajadores y heridas graves a otros treinta y dos. El centro pertenecía a una subcontratista de *KiK*. Al parecer, el incendio se debió a insuficiencia y falta de medidas de seguridad en el trabajo (aunque *KiK* mantuvo siempre que se trató de un fuego provocado). Con anterioridad al desastre, esa subcontratista había recibido de una firma italiana (*RINA*) un certificado de seguridad. Lógicamente, las reclamaciones que siguieron se plantearon en Paquistán, país en que sucedió la tragedia<sup>69</sup>, Italia<sup>70</sup> y Alemania; a nosotros nos interesa especialmente la última, por daños.

Previamente hay que hacer constar que *KiK*, con mediación administrativa y de la OIT, aceptó negociar el pago de indemnizaciones a los perjudicados por el accidente referido. Las compensaciones eran indemnizaciones, pero en algunos supuestos también se contemplaron pensiones. El acuerdo con *KiK* (esto es importante) tuvo por base el *Convenio OIT sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (modificado en 1980) (núm. 121)*. Tal instrumento contempla a favor de los accidentados prestaciones de asistencia médica y monetarias (art. 9), que en este último supuesto podrán ser indemnizaciones y, preferiblemente, pagos periódicos (arts. 14 y 18), calculados sobre porcentajes de salario de un beneficiario tipo (arts. 19 y 20), cuando concurren las contingencias protegidas, que son las propias de los sistemas de seguridad social, esto es, incapacidad permanente o muerte y supervivencia (arts. 14 y 18). Es significativo, pues, que la negociación de compensaciones con *KiK* se realizase con este instrumento por base, lo que significa que la multinacional estaba de acuerdo en que concurrían situaciones cuya protección se garantiza por el *derecho* que analizamos. No obstante, el instrumento de la OIT referido tenía una limitación lógica: las prestaciones en él contempladas no compensaban daños morales, ni dada su naturaleza debían tender a compensarlos, dicho sea de paso, daños estos últimos que justificaron en el caso demandas civiles.

La segunda cuestión que hemos de revisar es la suerte que corrió la reclamación civil de daños presentada ante los juzgados alemanes por algunos damnificados en el

---

<sup>68</sup> Sobre el caso Kik puede verse *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries, op. cit.*, pp. 59/66. Por cierto, como se lee en la publicación citada, “this case is of particular importance as it is the first time that the liability of a European company was invoked before European courts for human rights abuses that occurred within one of its suppliers in a third country”.

<sup>69</sup> No está de más recordar que las reclamaciones presentadas en Pakistán se demoraron en el tiempo, tanto las penales dirigidas contra los responsables del incendio, como las dirigidas a conseguir por los damnificados ayudas públicas en forma de pensiones y otras compensaciones. Noticia de estas referidas reclamaciones puede encontrarse en SAHID, Osama, “The fault in our factories”, en *The Nation*, January 2019, texto disponible en <https://nation.com.pk/11-Jan-2019/the-fault-in-our-factories> [consulta: 12 de enero de 2020].

<sup>70</sup> Por cierto, como parte de la batería de reclamaciones presentadas en Italia, se formalizó una queja contra la empresa RINA ante el Punto Nacional de Contacto (OCDE) italiano, encargado de respaldar el cumplimiento de las *Líneas Directrices de la OCDE*... Ver *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries, op. cit.*, pp. 61-62.



accidente de Paquistán. Las compensaciones esperadas pretendían, por las razones apenas referidas en el párrafo anterior, *lógicamente*, complementar las reconocidas con base en el citado *Convenio núm. 121* de la OIT, esto es, eran compensaciones por daños morales. El argumento principal en que se basaba la demanda para trabar la relación de responsabilidad entre la multinacional y el accidente de trabajo, se erigía sobre la particular y cercana relación que unía a *KiK* con la subcontratista de Paquistán, pues la primera era su cliente principal y sus representantes giraban visitas frecuentes a ese país. De estos hechos, se pretendía deducir una especie de deber de control de la multinacional sobre las condiciones de seguridad y salud existentes en sus empresas proveedoras. Constaba además que *KiK* había aprobado un código de conducta que se insertaba en los contratos con subcontratistas y proveedores que les obligaba (?) a mantener condiciones laborales seguras, código cuyo cumplimiento era supervisado (según se decía) por la multinacional. Durante el proceso, se negaron por *KiK* las relaciones descritas con su subcontratista, y además, lo que es más interesante, se negó fuerza vinculante alguna al código de conducta (y con ello al deber de la citada empresa de hacer seguimiento sobre el trabajo en las empresas que formaban parte de su cadena de suministros). El proceso terminó con sentencia desestimatoria del tribunal alemán, que hizo aplicación de lo dispuesto en el *Reglamento CE n° 864/2007, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales*, conocido como *Roma II*, concretamente del precepto en que se dispone que “la ley aplicable a una obligación extracontractual que se derive de un hecho dañoso es la del país donde se produce el daño...”, lo que llevaba directamente al Derecho de Paquistán, del que se derivaba (al parecer) que la acción había prescrito. Esta solución sintonizaba con la que suele darse tradicionalmente a los casos sobre accidente de trabajo con elemento internacional, con base en el principio de territorialidad de la ley aplicable a los supuestos de protección social.

Por los analistas se ha criticado la resolución del caso *KiK* con argumentos varios, el primero la falta de regulación el Derecho alemán de mecanismos de reclamación colectiva, parecidos a la *class action* americana; este argumento por cierto, da que pensar, pues es cierto que las *class actions* mejorarían las posibilidades de defensa de los damnificados por accidentes de trabajo con numerosas víctimas, que suelen producirse en los masificados centros industriales de los países en desarrollo (no olvidemos que la producción industrial es una producción *colectiva* desde el punto de vista laboral). Un segundo argumento con el que se ha criticado la resolución del caso *KiK* recuerda los obstáculos opuestos a la formalización de demandas contra redes complejas de empresas (pues la acción suele fracasar al estrellarse contra la personalidad jurídica de cada una). En fin, en tercer lugar se ha advertido que la resolución del caso analizado admite la tesis de la aplicación a efectos de compensación del Derecho del lugar en que sucede el daño, que suele ser en el caso

de las multinacionales que operan en terceros países el lugar en que el ordenamiento jurídico de seguridad social está menos desarrollado<sup>71</sup>.

### **C) Relación de algunas experiencias nacionales de aplicación de la responsabilidad civil para satisfacer daños por contingencias profesionales**

Superada la que llamaremos *jurisprudencia* sobre la responsabilidad por contingencias profesionales, vamos a dar cuenta de experiencias legislativas muy particulares que tratan de embridar la conducta de las empresas situadas en países en desarrollo a través de la compensación de los daños que puedan causar; estas experiencias (sobre todo la segunda, la Ley francesa) han sido influidas, creemos, por esa *jurisprudencia* mencionada, aunque alguna de ellas (la primera, la americana) ha influido a su vez sobre las decisiones a adoptar por los jueces. Al igual que sucedió con el apartado anterior, no vamos a obtener de este repaso grandes satisfacciones, aunque es verdad que lo que vamos a ver tal vez sean esos primeros tramos de una vía legislativa no por demorada menos esperada cuyo último cometido es despejar la responsabilidad de las multinacionales, vía que con el tiempo dará más frutos.

El *Alien Tort Statute* o *Alien Tort Claims Act* (ATCA) de USA<sup>72</sup> dispone que “*The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States*”. Esta ley data nada menos que de 1789, y es un ejemplo de interpretación de normas de acuerdo con la realidad en que han de ser aplicadas, pues viene utilizándose incluso como canal de exigencia de responsabilidades a empresas por daños ocasionados a extranjeros fuera de los Estados Unidos de América<sup>73</sup>. No obstante todo lo anterior, en los últimos tiempos nada pacíficamente<sup>74</sup>; se ha destacado por sus analistas que no

---

<sup>71</sup> La crítica a la solución judicial dada al caso KiK por los juzgados alemanes en *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, *op. cit.*, pp. 64-65.

<sup>72</sup> En España, se ha ocupado con conocimiento y acierto del ATS o ATCA de USA, REQUEJO ISIDRO, Marta, sobre todo en “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, en *InDret, Revista para el Análisis del Derecho*, Barcelona, julio de 2011; ver asimismo “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos: deficiencias del marco legal”, *SCIENTIA JURIS* (2011), pp. 20-23. Puede consultarse ÁLVAREZ RUBIO, Juan José, IRIARTE ÁNGEL, José Luis, MARTÍN-ORTEGA, Olga, REQUEJO ISIDRO, Marta, SALES PALLARÉS, Lorena, ZAMBRANA TÉVAR, Nicolás, ZAMORA CABOT, Francisco Javier, “A propósito de la Ley Modelo Latinoamericana de Protección Internacional de los Derechos Humanos (La Ley Modelo Dahl)”, *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 11/2011 (Segunda Época), pp. 1-6.

<sup>73</sup> Se ha escrito que “tras permanecer en el olvido durante casi dos siglos, desde 1980 el ATS (ATCA) está siendo utilizado en el marco de demandas por violaciones de derechos humanos”, pero se precisa que “el alcance subjetivo del ATS se amplió en 1995... (se) señaló que determinadas violaciones de Derecho Internacional no requieren que el demandado sea un oficial del gobierno. En consecuencia, actores privados responsables de violaciones de derechos humanos podían ser juzgados bajo el ATS”, REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, p. 6.

<sup>74</sup> Ver REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, pp. 22-26; asimismo “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos: deficiencias del marco legal”, *op. cit.*, pp. 22-23.

cabe descartar para el futuro en la aplicación del ATCA involuciones que se anuncian en algunas recientes sentencias, que podrían empeorar la situación actual<sup>75</sup>.

Mediante el ATCA se establece una jurisdicción civil *quasi* universal<sup>76</sup>. Ahora bien, se ha venido exigiendo (por pura lógica procesal, o por pura tradición, que vendría aquí a ser lo mismo) que para que el tribunal tenga atribuida competencia de acuerdo con ella, ha de quedar demostrado por indicios de cierta consistencia que las multinacionales demandadas aparecen vinculadas (directa o indirectamente) con empresas americanas<sup>77</sup>; así se da entrada a la posibilidad de exigir responsabilidades no solo a las matrices de un grupo de empresas, sino a sus filiales, incluso a empresas miembros de una red que realiza una actividad económica multinacional. Esta es una característica muy importante de la ley referida que hemos de recordar aquí, y que marca tendencia, pues es precisamente en el ámbito subjetivo de la posible reclamación por daños donde se detectan últimamente en los ordenamientos jurídicos mayores avances.

Es interesante resaltar que en cuanto a la fijación de *punitive damages*, se llegó a admitir por los tribunales que el ATCA permite aplicar tanto la normativa vigente en el lugar en que ocurrieron los hechos que conculcaron los derechos humanos, como el Derecho internacional o incluso las leyes federales o estatales americanas<sup>78</sup>. Esta segunda característica de la ley analizada es asimismo relevante, pues permite la exigencia de responsabilidades por hechos sucedidos en países que posiblemente no cuentan con normativas *garantistas* en materia de derechos sociales.

Por lo que a nosotros interesa, todo lo expuesto podría crear cierta sensación de que la ley que examinamos facilita la exigencia de responsabilidades por contingencias tales como un accidente de trabajo y que facilita la conclusión de que, si se da el supuesto, sería posible suplir la anomia existente en un país no desarrollado por la superabundancia normativa de los países desarrollados, así como eludir en casos complejos los problemas de *coercibilidad* que son propios del que llamaremos Derecho Internacional resarcitorio. Pero conviene no hacerse demasiadas ilusiones. Está claro que resultaría inútil acudir al ATCA con el fin de animar a las multinacionales no ya el *favorecimiento*, sería ilusorio siquiera plantearse, sino el satisfactorio cumplimiento de las exigencias del *derecho* de la seguridad social y de

---

<sup>75</sup> Sobre las oscilaciones de los tribunales americanos a la hora de aplicar el ATCA, y sobre los obstáculos a su aplicación, ver REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, pp. 13-30; “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos: deficiencias del marco legal”, *op. cit.*, pp. 22-23. Se hace eco de la involución el documento promovido por el Parlamento Europeo titulado *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, *op. cit.*, p. 13.

<sup>76</sup> PIGRAU SOLÉ, Antoni, “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales a través de la *Alien Tort Claims Act* por su participación en violaciones de derechos humanos”, *ID vLex: 222108451*, texto disponible en <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/transnacionales-alien-tort-claims-violaciones-222108451> [consulta: 18 de marzo de 2019], p. 116.

<sup>77</sup> Ver REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, pp. 10-11.

<sup>78</sup> Ver REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, p. 12.

los sistemas nacionales que lo implementan. Desde luego, a través de ella es inviable derivar obligaciones que no sean *de pago*, consistentes, por ejemplo, en coadyuvar al desarrollo de *pisos de protección social* en los países económicamente más atrasados...

Pero, además, la práctica forense viene demostrando que ni tan siquiera es medianamente fácil que se lleguen a satisfacer por aplicación del ATCA elementales responsabilidades por las contingencias profesionales que habitualmente se deducen de las normativas *más básicas* de los sistemas nacionales que implementan el *derecho* a la seguridad social: contra tales intentos, un demandado suele esgrimir, por la facilidad con que son aceptadas, precisamente esas excepciones con las que antes, al examinar la *jurisprudencia* de que dimos cuenta en el apartado anterior, nos encontramos, que tienen por fin complicar los trámites a llevar a cabo por el demandante e impedir la continuación del procedimiento, como es sin ir más lejos la necesidad de agotar los recursos jurídicos en el lugar en que ocurrieron los hechos dañosos o en las instancias internacionales defensoras de los derechos humanos (*exhaustion of remedies*)<sup>79</sup> o como es el *forum non conveniens*, con el fin de derivar la reclamación presentada ante los tribunales americanos hacia instancias mucho menos exigentes, así los tribunales del país de acogida de las multinacionales, dado que las legislaciones de seguridad social limitan su vigencia al interior de las fronteras del estado que las aprueba, en el que se mantienen en vigor<sup>80</sup>.

En resolución, el ATCA está mostrando cierta, alguna eficacia para compensar las violaciones de derechos humanos, atribuibles a principalmente estados y ocasionalmente a multinacionales, como el derecho a la vida, integridad física, libertad de profesión, etc., porque se consideran tradicionalmente parte de esa *law of nations* a que se refiere el texto antes transcrito de ATCA y directamente *invocables* por cualquier persona, pero no ocurre lo mismo con el derecho que analizamos, cuyo incumplimiento se traduce por el momento todo lo más en la aplicación de la *responsabilidad extracontractual*, en la condena al pago de ciertas indemnizaciones, pero siempre derivada (indirectamente) de la afectación de los derechos citados a la vida, integridad física, libertad de profesión, nunca del *derecho* a la seguridad social. Para ello, las exigencias del derecho analizado suelen traducirse en daños propios de la *responsabilidad extracontractual*, que es lo que suele ocurrir en algunos

---

<sup>79</sup> Sobre los prudential tools, y concretamente sobre *Exhaustion of Remedies*, REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, pp. 19-20.

<sup>80</sup> “En relación con las empresas transnacionales, que suelen ser demandadas por actuaciones llevadas a cabo fuera de los Estados Unidos, es particularmente relevante la excepción del *forum non conveniens*, por la que el tribunal aprecia la existencia de otro foro más apropiado para conocer la demanda, generalmente en el país donde se producen los hechos objeto de la demanda o donde la empresa está registrada. Para ello es necesario que la parte demandada demuestre que existe un foro alternativo adecuado y que la presunción a favor del foro elegido por el demandante se ve superada por una evaluación de factores público y privados que se inclina por el foro alternativo”, PIGRAU SOLÉ, Antoni, “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales a través de la Alien Tort Claims Act por su participación en violaciones de derechos humanos”, *op. cit.*, p. 122. Sobre el *forum non conveniens*, REQUEJO ISIDRO, Marta, “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, *op. cit.*, pp. 14-17.

ordenamientos jurídicos, por ejemplo, la muerte de un trabajador por accidente en un homicidio culposo<sup>81</sup>.

Tampoco resulta un instrumento plenamente útil para la defensa y desarrollo de los derechos sociales, y en concreto del *derecho* a la seguridad social, el proyecto de *Ley modelo Latinoamericana de Protección de los Derechos Humanos*, inspirado en el ATCA, que propuso hace tiempo el jurista HENRY SAINT DAHL<sup>82</sup>, aunque para nuestro tema tenga interés alguno de sus artículos. Por medio de éste proyecto se aspiraba a conceder competencia a los tribunales civiles sobre demandas de nacionales de un país (incluso de extranjeros residentes en él) por violación de derechos humanos cometida en el extranjero por quien es considerado *hostis humani generis*, cuando no fuese exigible que el actor recurriese en el país en que se produjo esa lesión (art. 1). Además, el proyecto permite que se impongan indemnizaciones con base en el Derecho foráneo aplicable al caso, esto es, con base en los derechos nacionales (aunque marginando, para evitar problemas, el Derecho de gentes o internacional) (arts. 4 y 5). Como antes concluimos sobre el ATCA, podemos concluir ahora que el proyecto de ley modelo, de haber prosperado, hubiese permitido todo lo más la reparación económica *civil* de las lesiones derivadas de accidentes de trabajo y, en general, de las contingencias profesionales que afectan a los trabajadores.

Parece que la aceptación de la vía de la responsabilidad civil internacional de las empresas multinacionales tiene que sortear obstáculos casi tan importantes como los que se oponen a la vía de la responsabilidad penal, cuyos defensores, caso de Francia en alguna ocasión no muy lejana, inspirada al parecer por los juicios de Nüremberg, han sido derrotados y silenciados incluso por funcionarios que trabajaban para prestigiosos organismos internacionales<sup>83</sup>. Para encontrar técnicas eficaces con vistas a exigir esa responsabilidad, siendo optimista, parece que tendrá que esperarse un tiempo, aunque volviendo ahora a Francia, quizá no tanto, porque en su legislación se ha operado algún avance en este tema, que hay que sumar a los ofrecidos por la legislación americana.

---

<sup>81</sup> Ver ejemplos de “traducción” de ilícitos contra los derechos humanos en daños propios de la responsabilidad extracontractual en REQUEJO ISIDRO, Marta, “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos: deficiencias del marco legal”, *op. cit.*, p. 24.

<sup>82</sup> Ver sobre el texto referido arriba ÁLVAREZ RUBIO, Juan José, IRIARTE ÁNGEL, José Luis, MARTÍN-ORTEGA, Olga, REQUEJO ISIDRO, Marta, SALES PALLARÉS, Lorena, ZAMBRANA TÉVAR, Nicolás, ZAMORA CABOT, Francisco Javier, “A propósito de la Ley Modelo Latinoamericana de Protección Internacional de los Derechos Humanos (La Ley Modelo Dahl)”, *op. cit.*, especialmente pp. 8/13. El proyecto de Ley Modelo Latinoamericana de Protección Internacional de los Derechos Humanos se presentó en octubre de 2010 en la reunión de la Federación Interamericana de Abogados (FIA) celebrada en San José de Costa Rica.

<sup>83</sup> Brevemente, pues no es punto a tratar en extenso en este trabajo, la responsabilidad penal de las empresas por crímenes *internacionales* (digámoslo así) fue tratada en los dos primeros informes de John RUGGIE, fechados en 2006 y 2007, que todo lo más la aceptaba para los crímenes de guerra y lesa humanidad, postura que fue francamente criticada. Ver al respecto ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *op. cit.*, pp. 323-324.

Este recorrido por casos varios y legislaciones reguladoras de la responsabilidad civil estaría incompleto sin repasar la *Loi n° 2017-399, du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*<sup>84</sup>. Repetimos que la *Loi* citada es en realidad una norma de responsabilidad civil, por lo demás así parece indicarlo su inserción en el *Code du Commerce* y sus remisiones, que repasaremos, al *Code Civil*<sup>85</sup> Estamos ante un texto en esta materia bastante avanzado, pero que no da respuesta directa ni respuesta completa a las lesiones del *derecho* que estudiamos y que, desde luego, no compromete a las multinacionales en su construcción y desarrollo.

La Ley se aplica, o mejor obliga, a las sociedades y filiales *directas o indirectas (sic)* de gran tamaño, que emplean un buen número de trabajadores, por lo que aquí interesa, las de mayor tamaño si tienen su sede social en el extranjero, fuera de Francia<sup>86</sup>. Estas redes empresariales tienen el deber de establecer y ocuparse de aplicar un llamado “*plan de vigilance*” que ha de elaborarse si ello es posible con participación de quienes las componen<sup>87</sup>, acudiendo a los diversos medios pensables, información, consulta,

---

<sup>84</sup> La citada *Loi n° 2017-399, du 27 mars 2017*, inserta varios artículos nuevos en el *Code du Commerce* de Francia. Información bastante completa sobre ella se encontrará en la voz de Wikipedia titulada “*Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre*” (Consulta: 18/12/2019).

<sup>85</sup> Ha escrito DAUGAREILH, Isabelle, “El deber de vigilancia ‘a la francesa’: ¿una oportunidad para los acuerdos marco internacionales?”, en VV.AA., *La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo y VIVERO SERRANO, Juan Bautista (Dir.), Granada, Editorial Comares S.L., 2019, pp. 369-370, que la *Loi 2017-399* “entra en el ámbito del Derecho Mercantil y Societario”, y fue adoptada “en respuesta a la falta de disciplinas –nacionales, europeas o internacionales- que establezcan la responsabilidad jurídica de las empresas transnacionales por los daños causados por sus actividades a las personas, los trabajadores, las comunidades locales o a la humanidad en materia ambiental”. Sobre la *Loi 2017-399*, también DAUGAREILH, Isabelle, “La Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renuncias y promesas”, en *Impacto laboral de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, VIVERO SERRANO, Juan Bautista (Dir.), Granada, Edita Comares S.L., 2018, pp. 357-375.

<sup>86</sup> Se lee en la *Loi n° 2017-399, du 27 mars 2017*, que es aplicable a “*toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger...*” (art. L. 225-102-4-I *Code du Commerce*). Aunque es anterior a la aprobación de la norma que seguimos, para comprender los problemas que con ella se trataban de atajar sugerimos la lectura del trabajo de SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “IV.II.2. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en VV.AA., *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coordinador general), Madrid, Grupo Editorial Cinca S.A., primera edición, febrero de 2010, pp. 487-513.

<sup>87</sup> Según la referida *Loi n° 2017-399*, “le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d’initiatives pluripartites au sein de filières ou à l’échelle territoriale” (art. L. 225-102-4-I *Code du Commerce*). Para DAUGAREILH, Isabelle, “El deber de vigilancia ‘a la francesa’: ¿una oportunidad para los acuerdos marco internacionales?”, *op. cit.*, pp. 376-378, “la propuesta legislativa contiene... dos indicaciones. La primera es la de elaborar un plan de vigilancia en colaboración con los stakeholders... El legislador francés da una segunda indicación, de acuerdo con la cual el plan de vigilancia podría ser objeto de iniciativas sectoriales, de cadena productiva o territoriales...”.

negociación colectiva y diálogo social<sup>88</sup>. El objeto del plan nos interesa, porque consiste en el establecimiento de medidas de vigilancia *raisonable* para identificar riesgos de daños y prevenir violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales, junto a los que se mencionan los daños a la salud y los derivados de la falta de seguridad (entre los que podríamos encontrar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales); en este punto se hace sentir el ambiente que propició la aprobación de la ley, en el que pesaban las tragedias ocurridas en centros de las multinacionales en países en desarrollo y la poca eficacia que la práctica de la RSE venía teniendo para evitarlos<sup>89</sup>. Este plan que venimos analizando vincula no solo a la sociedad tantas veces referida sino también a sus filiales, y asimismo, y aquí radica una importante nota de la ley, puede vincular a las sociedades con las que aquella contrata e incluso a sus proveedores<sup>90</sup>. En el “*plan de vigilance*” se han de identificar los riesgos antes referidos, los procedimientos de evaluación de los mismos seguidos en las empresas obligadas por el plan, las acciones previstas para prevenirlos, atenuarlos y evitarlos, un dispositivo (*sic*) de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas...<sup>91</sup>

Llegamos por fin a la parte de la *Loi n° 2017-399* que más nos interesa, la que se refiere a las responsabilidades de las empresas obligadas por ella. En su texto se prevé en primer lugar que cuando una sociedad incumpla las obligaciones que la ley le impone, la jurisdicción competente puede ordenarle e incluso obligarle a respetarlas<sup>92</sup>. A ello se añade, y esto es para nosotros lo más importante, que en las condiciones previstas en el *Code Civil*, en concreto en los preceptos que regulan la responsabilidad, que establecen la necesidad de reparación del daño por quien lo causa (art. 1240) y la responsabilidad debida por daño que se cause tanto voluntariamente como por negligencia e imprudencia (art. 1241), en tales condiciones, se establece, decimos, el

---

<sup>88</sup> “Es posible considerar diferentes escenarios para la elaboración de un plan de vigilancia... puede ser un acto puramente unilateral,... un acto unilateral adoptado luego de un proceso de consulta... un acto bilateral o multilateral, resultado de la cooperación, del diálogo o incluso de negociaciones sociales bilaterales o multilaterales...”, DUGAREILH, Isabelle, “El deber de vigilancia ‘a la francesa’: ¿una oportunidad para los acuerdos marco internacionales?”, *op. cit.*, p. 377.

<sup>89</sup> Se ha escrito al respecto por DAUGAREILH, Isabelle, “El deber de vigilancia ‘a la francesa’: ¿una oportunidad para los acuerdos marco internacionales?”, *op. cit.*, p. 374, que “la razón por la que la ley francesa... ha tenido en cuenta las cuestiones de salud, seguridad y protección del medio ambiente..., hunde sus raíces en las lecciones aprendidas desde la praxis normativa en materia de RSE y los dramáticos acontecimientos que han asolado la última década a nivel social o mediambiental (como el desastre de Rana Plaza en 2013)”.

<sup>90</sup> Según expresión de la *Loi n° 2017-399*, “le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l’environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu’elle contrôle..., directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation” (art. L. 225-102-4-I Code du Commerce).

<sup>91</sup> El contenido del plan de vigilancia puede verse en la *Loi n° 2017-399* (art. L. 225-102-4.I), que también dispone que por Decreto del Conseil d’Etat puede completarse lo previsto en ella.

<sup>92</sup> Según la *Loi n° 2017-399*, “lorsqu’une société mise en demeure de respecter les obligations prévues... n’y satisfait pas dans un délai de trois mois à compter de la mise en demeure, la juridiction compétente peut, à la demande de toute personne justifiant d’un intérêt à agir, lui enjoindre, le cas échéant sous astreinte, de les respecter” (art. L. 225-102-4.II).

incumplimiento de las obligaciones fijadas por la tan citada *Loi n° 2017-399*, conllevará la responsabilidad del incumplidor y la reparación de los daños que se hubiesen podido evitar<sup>93</sup>. De interpretar esta referencia al *Code Civil* se ha ocupado la *Cour Constitutionnel*, en su *Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017*, a la que volveremos inmediatamente, para resaltar que con ella se vincula la responsabilidad contemplada en la norma al Derecho común: concretamente en la resolución citada se lee:

“En renvoyant aux articles 1240 et 1241 du code civil dans le nouvel article L. 225-102-5 du code de commerce, le législateur a seulement entendu rappeler que la responsabilité de la société à raison des manquements aux obligations fixées par le plan de vigilance est engagée dans les conditions du droit commun français, c’est à dire si un lien de causalité direct est établi entre ces manquements et le dommage...”.

Lo que se deduce del texto que seguimos es que la responsabilidad por daños causados por las empresas multinacionales solo será posible exigirla cuando no se hubiese desarrollado el citado “*plan de vigilance*”, o fuese incompleto o insatisfactorio, o no se garantizase el cumplimiento de las medidas en él previstas en los términos antes descritos<sup>94</sup>. De este dato cabe deducir conclusiones importantes, que llevan a pensar que en materia de responsabilidades laborales de las multinacionales a lo mejor ni siquiera hemos llegado a algo parecido a aquella etapa antigua en que se comenzó a proteger a los trabajadores en los casos de accidente de trabajo (en España por primera vez por la citada Ley de 30 de enero de 1900). La primera de las conclusiones anunciadas puede formularse así: aunque se dé el cumplimiento del plan, el perjudicado por el mismo no se ve relevado de dar al menos indicios de la relación entre ese incumplimiento y el daño que se le ha causado<sup>95</sup>. En segundo lugar, cabe concluir que ninguna responsabilidad puede haber por culpa, pero ni siquiera por negligencia o por imprudencia, ni objetiva, cuando se han seguido las formalidades previstas en la ley, esto es, cuando se ha implementado el plan, cuando ese plan es suficiente, cuando se han adoptado medidas para que se desarrolle, lo que lleva a concluir que quedan fuera de protección los accidentes y las enfermedades debidos no solo a  *fuerza mayor*, sino también debidos a  *caso fortuito*, entendiendo por tal el que deriva del círculo de riesgos de la empresa y que pueda suceder pese a que se hayan adoptado y hecho cumplir todas las medidas preventivas pensables. En este supuesto, generalizando mucho, podría sentarse que la protección del trabajador quedaría

---

<sup>93</sup> Loi n° 2017-399: “Dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil, le manquement aux obligations définies à l’article L. 225-102-4 du présent code (du commerce) engage la responsabilité de son auteur et l’oblige à réparer le préjudice que l’exécution de ces obligations aurait permis d’éviter” (art. L. 225-102-5).

<sup>94</sup> DAUGAREILH, Isabelle, “La Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renuncias y promesas”, *op. cit.*, p. 366.

<sup>95</sup> DAUGAREILH, Isabelle, “La Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renuncias y promesas”, *op. cit.*, p. 365, escribe: “La culpa es una culpa in vigilando, es decir, un incumplimiento que no se refiere a un objeto general sino al hecho de no haber satisfecho una obligación precisa, la de elaborar un plan de vigilancia y adoptar las medidas para su aplicación”.



encomendada a los sistemas de seguridad social de los países de acogida de las multinacionales, que al ser países en desarrollo o serán débiles e insuficientes o simplemente no existirán en términos condignos con el *derecho* a la seguridad social.

Para terminar, advirtamos que la tramitación de la *Loi n° 399-2017*, provocó problemas de constitucionalidad, que fueron en su día resueltos por la ya mencionada *Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017*, del *Conseil Constitutionnel*<sup>96</sup>; nos interesan concretamente dos de ellos, en los que vamos a parar brevemente.

El proyecto de ley que precedió a la norma referida preveía que, en caso de incumplimiento de lo dispuesto en ella, la sociedad obligada podría ser sancionada con multa civil que llegaría como máximo al montante de diez millones de euros. Un conjunto de senadores alegaron en contra de esta previsión que la regulación de los posibles incumplimientos previstos en la ley no se ajustaba a lo dispuesto en la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*, de 1789 (art. 8), en la que se lee que “la loi ne doit établir que de peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu’en vertu d’une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée”. El *Conseil Constitutionnel* consideró admisible la objeción, pues la generalidad de los términos en que se contemplan en la *Loi* deberes como establecer medidas de vigilancia razonable, que deben consistir en acciones dirigidas a la atenuación de riesgos, sin mayor precisión, o la mención amplia e indeterminada de los derechos humanos y libertades fundamentales, incumplían, siempre al parecer del *Conseil*, las exigencias del principio de legalidad de las infracciones y sanciones.

Comentando esta decisión, tal vez puede objetársele un rigor considerable a la hora de analizar el texto de la ley, que es objeto en la sentencia de una valoración general, esto es, sin descender al detalle, texto del que sin embargo también sería factible deducir deberes con suficiente concreción como para justificar sanciones, así ocurre con las menciones a los daños contra la salud o la referencia a los derechos humanos, en la que quedan integrados el derecho a la vida y el derecho a la integridad física; pero el *Conseil Constitutionnel* rechaza esta vía de interpretación para concluir, quizá para su mayor tranquilidad, que a la compensación de tales daños a la salud, etc. debe responderse a través de la responsabilidad civil y menos por medio de sanción económica, o, dicho de otro modo, que la compensación de esos daños tiene dimensión individual (no colectiva, menos social). La conclusión, por supuesto, no es inocua, por lo que a nosotros interesa, mediante ella se nos saca del ámbito de las exigencias del *derecho* a la seguridad social, cuya garantía exige más que la mera compensación de daños y exige la sanción como reparación de los sociales que se causan con ciertas actitudes, entre ellas la ignorancia de la adopción de medidas tendentes a evitar la concurrencia de contingencias propias de los sistemas de protección; dentro de muy poco profundizaremos en este tema.

---

<sup>96</sup> La *Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017*, del *Conseil Constitutionnel*, solventa el recurso interpuesto contra la Ley 2017-399 por sesenta diputados y sesenta senadores, que lleva fecha de 21 de febrero de 2017.

Pero en su *Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017*, el *Conseil Constitutionnel* da respuesta negativa a la objeción de los senadores litigantes sobre el desajuste entre la libertad de empresa y los sujetos obligados por la *Loi*, pues el deber de vigilancia pesa sobre las sociedades matrices y empresas principales sobre filiales e incluso contratistas y proveedores. El *Conseil Constitutionnel* rechaza en este caso la objeción porque esa vigilancia no incide realmente sobre las decisiones empresariales de las vigiladas, y recuerda que la misma *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano* (art. 4) admite la limitación de los derechos justificadas por el interés general, lo que, sin duda, refuerza y garantiza la responsabilidad civil. En este punto, como vemos, la decisión francesa sigue vías abiertas ya en disposiciones como el examinado ATCA.

Pese a la impresión contradictoria a que se llega tras la lectura de lo hasta aquí escrito, sobre todo la *Loi n° 2017-399*, ATCA, y los intentos examinados de embridar a las multinacionales como la *Ley modelo...* no deben echarse en saco roto si se contrasta lo que significan con las escasas posibilidades que a la responsabilidad civil se le conceden en el ámbito del Derecho internacional. Por citar el documento más actual, tras la lectura de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (Informe Ruggie) se puede constatar que la *vía nacional* sigue siendo el único modo eficaz de derivar responsabilidades por el incumplimiento de las normativas reguladoras de los sistemas de seguridad social. Recordemos que tales *Principios...* no crean unas nuevas obligaciones normativas internacionales en materia de derechos humanos, no establecen “*nuevas obligaciones de derecho internacional*” (“Principios generales”)<sup>97</sup>. Además, en cuanto a la conveniencia (más que deber) de *respetar* por las empresas los derechos humanos que en este documento se establece, entre los que contaremos, aunque no en primera línea, el *derecho* a la seguridad social, pues incluido sí está en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* (DUDH, PIDESC)<sup>98</sup>, se abandona a la voluntad de las multinacionales comprometerse en su reconocimiento y desarrollo y asumir derechos a la compensación debida en el caso de su violación (“II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”, puntos 15, 16)<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> Ver los comentarios al respecto de ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *op. cit.*, pp. 328-329.

<sup>98</sup> Según los *Principios Rectores sobre las empresas...*, *op. cit.*, “II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”, punto 12, “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos –que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

<sup>99</sup> Ver las consideraciones vertidas por ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *op. cit.*, pp. 335-338. Según el autor citado, la responsabilidad que se atribuye a las empresas, queda diluida en los Principios... (punto 15), al señalarse los tres medios por los que debe cumplirse por ellas el respeto a los derechos humanos: el compromiso político, que pueden asumir voluntariamente; la

## D) Reflexión final.

Para completar todo lo expuesto hasta ahora, antes de terminar este apartado, si queremos acabarlo efectivamente llegando en él a las últimas consecuencias, aunque estas parezcan dejar en precaria situación bastante de lo escrito hasta ahora, hemos de detenernos en lo que podríamos considerar una enmienda a la totalidad del mismo. La vinculación que acabamos de hacer entre responsabilidad civil y *derecho* a la seguridad social, a la que hemos pretendido dar incluso una base histórica, se revelaría como una vinculación *frágil*, si la sometemos a un análisis más incisivo. Para apreciarlo, procedemos a un ejercicio de valoración también histórica: basta cuestionarse para entender el porqué de la enmienda enunciada sobre si los orígenes del *derecho* a la seguridad social los encontramos en las leyes de accidentes de trabajo, como la ley española de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, que como resaltó con acierto MARTÍN VALVERDE hace tiempo “*puede ser enfocada..., y quizá debería serlo preferentemente, no ya desde la perspectiva del contrato de servicios, sino desde la perspectiva de la responsabilidad por daños*”<sup>100</sup>, o en las leyes posteriores por las que se crea el sistema de seguros sociales (por ejemplo, en el caso de España, en aquella de 1908 por la que se fundaba el desaparecido Instituto Nacional de Previsión, con el fin de inculcar la previsión popular) y se identifican las contingencias por el mismo contempladas. Los expertos se suelen inclinar por la segunda opción a la hora de afirmar tales orígenes<sup>101</sup>. Por eso, casaría mal con el *derecho* que aquí estudiamos, al menos si se interpreta en su sentido más literal, en el que diríamos que se queda corta, la afirmación de una autoridad importante que reproducimos<sup>102</sup>:

“... la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos... podría resumirse, en esencia, en la obligación de no hacer daño”.

En resolución, de lo expuesto sería posible sentar que la responsabilidad civil es concebible al margen de los sistemas de seguridad social y sería incluso aceptable por quienes no aceptan esos sistemas referidos (ultra-liberales, ultra-conservadores, etc.). Pensemos que la responsabilidad civil es una técnica de compensación *inter privatos* por los resultados de una situación dañosa, en la que el Derecho adopta más bien una posición arbitral (que se hace patente a la hora de decidir por un juez la satisfacción a otorgar a quien padeció el daño). Al tratar la compensación de violaciones de derechos

---

diligencia debida, que no se somete a control externo alguno; los procesos de reparación, que solo “puede surgir si las empresas determinan ellas mismas que han violado los derechos humanos, y que además dicho quebrantamiento ha causado un daño”.

<sup>100</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Estudio preliminar. La formación del Derecho del Trabajo en España”, en VV.AA, *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid, Publicaciones del Congreso de los Diputados, 1987, p. LXIV.

<sup>101</sup> Así GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La seguridad social en España y la idea de solidaridad*, Oviedo, KRK Ediciones, 2017, p. 17. Esta opinión ni mucho menos reduce el mérito de la Ley Dato de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, en la que se puede encontrar incluso el origen de las contingencias protegidas por el sistema español de seguridad social y la terminología que se emplea por la legislación que lo regula.

<sup>102</sup> Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, 12 de agosto de 2008, punto 10.

humanos por medio de la responsabilidad civil, REQUEJO ISIDRO<sup>103</sup>, haciéndose eco de opiniones fundadas, ha mantenido que:

“De las demandas de responsabilidad extracontractual como tales, sin más, se ha dicho que pueden resultar insatisfactorias por su inaptitud para traducir y transmitir el componente de valoración negativa que caracteriza a la violación de un derecho humano...

“Se cuestiona también la capacidad del mecanismo civil para proporcionar un remedio adecuado al daño: no sólo compensando económicamente, sino también restituyendo, rehabilitando, proporcionando satisfacción y aportando garantías de no repetición...

“... estamos ante una litigación civil en la que los derechos humanos son objeto de la acción de forma indirecta: ellos son el verdadero propósito del litigio, pero se reivindicán a través de otras categorías...”.

Sin abandonar la tesis que exponemos, llegaríamos a la conclusión de que esta técnica de la responsabilidad civil, sería válida para *compensar* en cierta medida (nunca completamente) violaciones de algunos de los derechos fundamentales, incluso de *primer grado*, pero es insuficiente para dar cumplimiento a las exigencias del *derecho* que aquí examinamos, cuya lesión exige no solo una operación *compensatoria*, que quedaría reducida al ámbito de la víctima y del causante del perjuicio sufrido por ella, sino una actuación de los poderes públicos para restaurar *daños sociales* que tal incumplimiento puede generar, y que no se limita a lo meramente indemnizatorio. Desde la perspectiva del *derecho* a la seguridad social, ese *tercero* del que hablaba SUPIOT no puede ser un mero árbitro de composiciones entre privados, porque ni en él se agotarían las técnicas *garantistas* del referido derecho ni su decisión acabaría con el pleito originado por el resultado ilícito. Podríamos decir, recordando una tesis de FOUCAULT, que el Derecho, al menos por lo que a nosotros aquí interesa, comienza con la *sanción*, entendida ésta como la entendía el filósofo francés, en sentido no estrictamente técnico y con referencia a todo el ordenamiento jurídico<sup>104</sup>.

La reflexión apenas expuesta nos lleva a otra, estrechamente relacionada con ella, que creemos importante. De lo escrito se deduce que la responsabilidad civil tiene su base en la justicia *conmutativa*, entendida ella en un amplio sentido, el que haría posible el intercambio de un daño por una compensación económica. Podemos afirmar que en casi todos los litigios que han sido planteados por contingencias profesionales se ha ofrecido por las empresas multinacionales demandadas un acuerdo económico, que generalmente ha prosperado y que en ocasiones ha sido el único medio por el que se proporcionó cierta satisfacción a la víctima por el perjuicio producido. Algún sector

---

<sup>103</sup> REQUEJO ISIDRO, Marta, “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos: deficiencias del marco legal”, *op. cit.*, pp. 26-27.

<sup>104</sup> Sobre los orígenes del Derecho, consultar las conocidas conferencias (1973) de FOUCAULT, Michel, publicadas en libro con el título *La verdad y las formas jurídicas*, Barcelona, Editorial Gedisa S.A., Cuarta edición, marzo de 1995, ver en especial la Tercera Conferencia.

de juristas se ha mostrado crítico con estos acuerdos, por considerarlos componendas que muchas veces a quienes benefician realmente es a los despachos de abogados<sup>105</sup>. Algo de verdad hay en esta crítica: sin personalizar posibles culpas, sí parece que los acuerdos referidos no satisfacen todos los requerimientos de la justicia.

El *derecho* a la seguridad social descansa sobre el principio de solidaridad (al que pronto nos referiremos) y consecuentemente sobre la justicia *distributiva*. La exigencia de tal justicia, cuando se examina su significado en el ámbito que aquí analizamos se suele situar en uno de los polos de la relación jurídica de seguridad social, el polo de la financiación del sistema, para interpretar que todos están obligados a mantenerlo, tanto empresas como trabajadores. De hecho, hemos anunciado (y dentro de poco volveremos sobre ello) que por influencia de la que se viene denominando por la doctrina académica solidaridad *institucionalizada* se suele aceptar que, cumplidas las exigencias de la financiación de la seguridad social, la empresa queda liberada de toda responsabilidad. Con ello, lo que se viene es a reducir la justicia *distributiva* a una mera operación de subrogación entre deudores más propia del seguro privado que del seguro público. Casi nunca se piensa que la justicia *distributiva* también produce efectos en el ámbito del otro polo de la relación de seguridad social, el que toca a la protección del tan citado sistema. Pero, a veces, algunos mecanismos de garantía jurídica, como por ejemplo el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, que se contempla en la legislación española<sup>106</sup>, nos vienen a recordar que esto es así y que en el ámbito de la tan repetida seguridad social pagar no basta. Así pues, la compensación de un daño causado por riesgos profesionales ha de extenderse también al Derecho sancionador y al Derecho administrativo: se fomenta la sensación de que tal compensación se perjudica si quien provocó el daño se limita a reparar a la víctima, pero no a la sociedad ante la que incumplió (ante la que seguramente podría volver a incumplir repetidamente, a base de *comprar* una y otra vez los daños que él mismo causa), y continúa beneficiándose de las reglas de juego del Estado social en

---

<sup>105</sup> Esta es la opinión de TEITELBAUM, Alejandro, “El sentido de litigar y los límites del litigio contra las transnacionales”, en GALLARDO VIEIRA PRIOTE, Fernando, y DE AZEVEDO PINHEIRO HOSHINO, Thiago, *Empresas transnacionales en el banco de los acusados. Violaciones a los derechos humanos y las posibilidades de responsabilización*, Curitiba, Terra de Direitos, 2010, p. 15. Según el jurista citado, “es necesario prevenirse contra la industria jurídica de las indemnizaciones de algunos bufetes de abogados que ‘aceptan’ acuerdos amistosos, los mismos que desnaturalizan la finalidad jurídica, económica, política y social de los litigios contra las empresas transnacionales. Además, tergiversan los alcances jurídicos de los acuerdos que no vacilan en calificarlos de ‘históricos’ cuando en realidad son victorias mínimas, es decir el verdadero balance jurídico, económico, social y político de estos acuerdos es, fundamentalmente negativo”.

<sup>106</sup> Según el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta... cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador” (art. 164).

materias tales como las subvenciones públicas o las desgravaciones de cargas públicas. En este punto, es asumible la siguiente afirmación de una alta autoridad de la ONU<sup>107</sup>:

“... una empresa no puede compensar un daño causado a los derechos humanos mediante buenas acciones en otra ocasión. La máxima de ‘no hacer daño’ no consiste meramente en una responsabilidad pasiva de las empresas, sino que puede ir acompañada de medidas positivas”.

Por lo demás este debate (pagar ¿basta o no basta?) se plantea con carácter general en muchas parcelas del Derecho actual<sup>108</sup> y en el territorio del Derecho social como una batalla de la guerra que actualmente se libra entre los partidarios de la *mercantilización* de las relaciones jurídicas, entre ellas de las relaciones laborales, y los partidarios del *garantismo*. El debate tiene antiguos orígenes<sup>109</sup>, pero en sus versiones más recientes se ha situado en el marco de la crítica al positivismo jurídico, desde el momento en que para el positivista más insigne *acatar* una norma y *aplicarla* se han hecho coincidir, esto es, desde el momento en que cumplir una norma o alternativamente asumir las sanciones por su incumplimiento vendría a ser lo mismo, dicho de otro modo vendría a ser *Derecho*<sup>110</sup>

Pero ahora, expuesta toda esta batería de críticas de la tan traída responsabilidad civil como instrumento de realización del *derecho* a la seguridad social, vamos a rogar la paciencia del lector para proponer una última reflexión que a su vez vendría a ser una circunstancia atenuante de esas críticas, al menos por lo que respecta a nuestro tema de estudio: para plantear esta última reflexión hay que resolver algunas cuestiones, llevar hasta el límite si, según lo visto, la responsabilidad civil es institución totalmente

---

<sup>107</sup> Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, 12 de agosto de 2008, punto 10.

<sup>108</sup> Un ejemplo muy presente es el de si, para preservar el medio ambiente y evitar la contaminación, las empresas pueden optar, libremente, entre no contaminar o entre contaminar y pagar. Una aproximación aguda e interesante a este tema puede leerse en SANDEL, Michael J., *Lo que el dinero no puede comprar. Los límites morales del mercado*, Traducción de CHAMORRO MIELKE, Joaquín, Barcelona, Debate, Penguin Random House Grupo Editorial S.A.U., Segunda reimpresión de la segunda edición, 2018, pp. 77-84.

<sup>109</sup> Escribió KANT, Immanuel, “Cumplir las promesas no es un deber de virtud, sino un deber jurídico, a cuyo cumplimiento podemos ser coaccionados. Pero, sin embargo, cumplirlo también cuando no puede temerse coacción alguna, es una acción virtuosa (una prueba de virtud)”, en *La metafísica de las costumbres*, Traducción y notas de CORTINA ORTOS, Adela, y CONILL SANCHO, Jesús, Madrid, Editorial TECNOS S.A., 1989, p. 25. A nuestro juicio, siguiendo la argumentación kantiana, lo mismo podría haberse dicho de las normas. GOMÁ, Javier, *Ejemplaridad pública* (2009), Sabadell (Barcelona), Compuesto en Arca Edinet, S.L., Impreso en EGEDSA, p. 128, comenta así el párrafo de KANT transcrito: “El deber jurídico sólo se interesa por el cumplimiento externo de las promesas dadas...”. Y lo mismo, partiendo de la argumentación kantiana, podría comentarse del deber que nace de una norma. De tal punto de partida con el tiempo podrá llegar a deducirse que tan *legítimo* será cumplir una norma como aceptar las consecuencias de su incumplimiento.

<sup>110</sup> Según la conocida tesis, que tanta influencia ha tenido, de KELSEN, Hans, *Teoría pura del Derecho, Introducción a la ciencia del derecho*, Traducción de NILVE, Moisés, Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1986, p. 88, “... el autor de un acto ilícito no ‘viola’ el derecho, tanto menos puede violarlo. cuanto que sólo el hecho o el acto ilícito permiten al derecho desempeñar su función esencial. Se define tradicionalmente el hecho ilícito como una interrupción en la existencia del derecho, cuando en rigor de verdad es lo contrario, puesto que es la existencia misma del derecho, es su validez, que se afirma frente al hecho ilícito por la reacción del orden jurídico en forma de una sanción”.

ajena al *derecho* estudiado, si no hay pues manera de buscar en alguna medida los orígenes de nuestro *derecho* en aquellas antiguas leyes de accidentes de trabajo que, al parecer de muchos especialistas, eran más leyes civiles que sociales.

La respuesta a este interrogante depende de la concepción que tengamos del Estado Social. Si es la de algunos maestros alemanes del Derecho como FORSTHOFF, cuyas opiniones por sobradamente conocidas no vamos a recordar en nota, para quienes (simplificando mucho su tesis) el Estado Social se erigía sobre la nuda voluntad de un legislador omnipotente, está claro que la responsabilidad civil quedaría al margen de los sistemas de seguridad social. Pero si, siguiendo la ruta marcada, por ejemplo, por la CE (art. 1), que define a España (como puede ser definidos otros países de nuestro entorno) como “*Estado social y democrático de Derecho*” la respuesta tendrá que ser negativa, pues el hecho es que la responsabilidad civil es pieza esencial del Estado de Derecho que es el marco en el que ha de desarrollarse el Estado social<sup>111</sup>.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad civil no solo no sería ajena al *derecho* examinado sino derivación del mismo, por lo que aquellas veteranas leyes de accidentes de trabajo cobrarían un sentido en el marco complejo de los orígenes de los sistemas de protección social, del que vendrían a ser un primer mojón, un fecundo adelanto de lo que vendría después y un elemento imprescindible de todo sistema de seguridad social. Desde esta perspectiva pues, el complejo indemnizatorio contemplado en ellas justificaría la normativa moderna sobre, por ejemplo, siguiendo con el Derecho español, la tradicional indemnización prevista para el cónyuge superviviente en caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 227 LGSS) o la natural (por histórica) compatibilidad del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, que por cierto se contemplaba ya en la Ley de 30 de enero de 1900 (art. 5), con otras varias responsabilidades, incluida la que llamamos civil (art. 164 LGSS).

## 1.2. Revisión del principio de solidaridad.

El principio de solidaridad está en la base de todos los sistemas de seguridad social<sup>112</sup>. La Ley General de la Seguridad Social<sup>113</sup> dispone que “el sistema de la Seguridad Social... se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad” (art. 2.1). Con mayor énfasis, el *Code la Sécurité Sociale* de Francia (art. L. 111-1), proclama: “*la Sécurité Sociale est fondée sur le principe de la solidarité*”

---

<sup>111</sup> Sobre la responsabilidad como pieza del Estado de Derecho y sobre el Estado asistencial, aunque con un tratamiento que no compartimos, debe verse el trabajo meritorio y sugerente de ESTEVE PARDO, José, “La protección de la ignorancia. Exclusión de responsabilidad por los riesgos desconocidos”, *Revista de Administración Pública*, Núm. 161, Mayo-agosto 2003, pp. 78-80.

<sup>112</sup> Se ha ocupado mucho del principio de solidaridad, y en el texto aceptaremos conclusiones a las que llega, SUPLOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, *op. cit.*, pp. 154/170; *Homo juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del derecho*, *op. cit.*, pp. 270-277. También, en síntesis, SUPLOT, Alain, “Ni assurance ni charité, la solidarité”, *op. cit.*,

<sup>113</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

*nationale*”. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea inserta la referencia a la seguridad social en su Capítulo IV, que lleva por título “*Solidaridad*”.

Para comenzar este proceso de revisión, recordemos brevemente la situación que llevó, hace un siglo largo, a aprobar los primeros seguros sociales en las naciones europeas, aunque desde otra perspectiva, distinta a la que adoptamos en el apartado precedente. La intervención estatal para buscar soluciones a las situaciones de necesidad que podían padecer los trabajadores suscitaba cierto consenso, mas no se contaba con estructuras estatales *solidarias*, ni con medios públicos para proceder a la atención de los trabajadores enfermos, accidentados, ancianos, parados y sus familias. Pues bien, es un hecho que los reguladores internacionales, e incluso muchos estados nacionales, no cuentan todavía con medios suficientes, y sobre todo generalizables a todos los ordenamientos, en particular a los propios de los países en vías de desarrollo, para *garantizar el derecho* a la seguridad social. En ellos precisamente suelen instalarse las estructuras multinacionales.

Vamos a comenzar recordando el origen del principio de solidaridad, tal como hay que entenderlo cuando se refiere al tan citado *derecho* a la seguridad social. Inicialmente, la solidaridad en el Derecho se ha referido a un grupo personal: por ejemplo, lo vimos en el anterior apartado de nuestro trabajo, a varios deudores de un acreedor (arts. 1137, 1144 CC), a los miembros de una mutualidad, a quienes concertaron un seguro colectivo. Es esta una solidaridad *de simpatía*, que tiene por base un *interés* personal común o ciertas características comunes de los miembros de esos grupos de deudores, de mutualistas, de asegurados. La existencia de esta realidad grupal es uno de los motivos por el que el análisis científico de estas modalidades de solidaridad rebasa las fronteras de lo jurídico y pasa a tratarse en otras ciencias sociales (por ejemplo, la sociología, en que la mención de la solidaridad grupal trae a la memoria a DURKHEIM o SOROKIN). Fijémonos aquí en la solidaridad tal como se ha acuñado en el marco más social del contrato de seguro, y que tiene su traducción jurídica en el llamado *mutualismo*, cuya base es siempre la *voluntad colectiva* de los mutualistas, que deben coincidir en querer la finalidad que se proponen con su unión (pues no hay una predeterminada por valores superiores a su voluntad) y en los medios que deben procurarse para conseguirla. Aunque podría tentarnos tratar de encontrar la solidaridad *mutualista* el precedente de la solidaridad propia de la seguridad social, lo cierto es que esta última no tiene precedentes en Derecho y no admite que se trate de ella como un *trasplante* realizado de un elemento propio del seguro privado<sup>114</sup>.

Sería algo difícil sintetizar el debate sobre el momento en que se genera este sentido nuevo de la *solidaridad general*, pero si seguimos la muy convincente tesis de ARENDT, su origen moderno debemos encontrarlo en la Revolución Francesa, en el momento en que se supera la que podríamos llamar era de la *compasión* y se *politiza*

---

<sup>114</sup> Este tema lo trató entre nosotros ALMANSA PASTOR, José Manuel, *Derecho de la Seguridad Social*, Madrid, Editorial Tecnos S.A., 7ª edición, 1991, pp. 120-125.



la atención a los necesitados<sup>115</sup>. Quizá el nuevo significado de la solidaridad en el sentido indicado se deduzca del contexto total de un documento de la OIT muy importante, la *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, donde por supuesto se la menciona (art. 1.3).

Definir la solidaridad en el sentido nuevo expuesto tiene su complicación, pero se puede aprehender su significado cuando repasamos sus manifestaciones, entre las que destaca por más gráfica la solidaridad entre los ricos y los pobres. También intuimos su significado cuando acudiendo al dato histórico comprobamos cómo el sostenimiento de la seguridad social pasó de ser problema de empresarios y trabajadores a convertirse en tarea de toda la sociedad (“*beneficiaria en su conjunto, de la actividad productiva de los trabajadores*”)<sup>116</sup>.

Además, se puede llegar a entender la importancia de la solidaridad en el ámbito de la seguridad social indagando la base primera sobre la que se erige. Concretamente, para nosotros lo hace sobre la presunción (digamos en sentido figurado que *iuris et de iure*) de que todos y cada uno de los miembros de la sociedad se han visto afectados, se ven afectados y se verán siempre afectados por riesgos o situaciones que se concentran dentro de su *círculo de riesgos*, concretamente por el accidente, la enfermedad, la maternidad, la vejez, la muerte y el desempleo, que ponen en peligro su subsistencia y la de sus familias. Esta presunción está protegida por lo que podríamos llamar (apelando a una imagen de un célebre jurista) un *velo de ignorancia*, de manera que no es posible contrastarla con la situación particular de cada persona, ni con sus características físicas (sexo, raza, etc.). La referida presunción explica así que pueda hablarse en el ámbito de la seguridad social de modalidades *verticales* y modalidades *horizontales* de solidaridad, concretamente de solidaridad *internacional*, solidaridad *intergeneracional* y solidaridad entre *géneros*. Explica asimismo que quede vetado todo debate sobre la exclusión de determinados colectivos de los sistemas de seguridad social (por ejemplo, el de las mujeres embarazadas, apelando al argumento de que es esta una situación que solo afecta a la mujer). La desaparición de la citada presunción acabaría con la base de los sistemas mencionados y a la larga con el *derecho* a la seguridad social<sup>117</sup>.

---

<sup>115</sup> Como ella misma explica, ARENDT, Hannah, *Sobre la revolución*, Traducción de BRAVO, Pedro, Madrid, Alianza Editorial SA, Primera reimpresión de la tercera edición, 2014, pp. 140-141, “La solidaridad, debido a que participa de la razón y, por tanto, de la generalidad, es capaz de abarcar conceptualmente una multitud, no solo la multitud de una clase, una nación o un pueblo, sino llegado el caso, de toda la humanidad. En términos estrictos, la solidaridad es un principio que puede inspirar y guiar la acción, la compasión es una pasión y la piedad es un sentimiento...”.

<sup>116</sup> Ver HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, “La Seguridad Social y sus principios informadores”, *Revista de Derecho Privado*, Tomo XLVIII, enero-diciembre de 1964, p. 741.

<sup>117</sup> Pero sobre la posibilidad de que esa presunción se vea amenazada, ver SANDEL, Michael J., *Contra la perfección. La ética en la era de la ingeniería genética*, Traducción de VILÀ VERNIS, Ramón, Marbot Ediciones, 2ª Edición, noviembre de 2015, pp. 144-146.

Esta modalidad nueva de la solidaridad ha evolucionado en los países europeos hasta llegar a *institucionalizarse*<sup>118</sup> a través de la de la subrogación del estado en las obligaciones derivadas de la concurrencia de las contingencias que constituyen el ideal de cobertura de los sistemas de seguridad social y, correlativamente, a través de la imposición al empleador de una nueva deuda tributaria, o lo que es igual, ha evolucionado hasta erigirse sobre las que se han llamado fórmulas no contractuales de intercambio<sup>119</sup>. La solidaridad *institucionalizada* tuvo y tiene ventajas, aunque se suele obviar que las relaciones jurídicas sobre las que se erige ofrecen una visión distorsionada de la realidad que subyace a los sistemas de protección de los trabajadores: quien ha de ser considerado inicialmente responsable en el caso de que sobrevengan ciertas contingencias y quien compensa a aquellos que las sufren, no será el empleador, que ha *asegurado* su sustitución a través del cumplimiento de sus deudas por cotizaciones, sino el estado, que no abona indemnizaciones, sino prestaciones en especie, pensiones y subsidios. En este *esquema* de la solidaridad *institucionalizada*, las empresas se ven sustituidas por las entidades gestoras del sistema y los trabajadores se convierten en beneficiarios de prestaciones. En los sistemas referidos, corresponde al estado la triple función de dictar las leyes que desarrollen la seguridad social, cumplirlas en la medida en que se ve obligado por ellas, así como controlar el cumplimiento por empleadores y trabajadores de sus obligaciones de cotizar. La *institucionalización* de la solidaridad, por la que el estado asume la protección de los trabajadores, también tiene un evidente fin de orden público con relevancia jurídica, pues por medio de la solidaridad *institucionalizada* el estado se sitúa entre empleador y trabajador, que a su vez se dan la espalda, esto es, el estado se convierte en un tercero parcial, pero con apariencia de árbitro del conflicto social entre el capital y el trabajo a través de separar y dividir. Con ello, evidentemente, se logra mantener la paz social pero al precio de identificar la solidaridad con una modalidad de ella, la *institucionalizada*.

SUPIOT ha destacado que la solidaridad *institucionalizada* no agota las posibles modalidades del principio referido, ni debe verse en ella un estadio superior de otras modalidades. Para nosotros, esa modalidad es un tipo de solidaridad que facilita la presencia de un estado verdaderamente *garantista* del derecho a la seguridad social, aunque hay que entender que este *esquema* de la solidaridad *institucionalizada* es parcialmente trasplantable a los países en vías de desarrollo, que en muchos casos no pueden asumirlo porque, como ocurría con los estados europeos hace un siglo largo, no cuentan con estructuras estatales ni medios públicos para proceder a la atención de los trabajadores enfermos, accidentados o ancianos, parados y sus familias.<sup>120</sup> Para salir de esta situación, se ha mantenido que en ellos la solidaridad *nacional o general*

---

<sup>118</sup> De “solidaridad institucional” como propia de los países industrializados habla SUPLOT, Alain, *Homo juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del derecho*, op. cit., p. 271.

<sup>119</sup> SUPLOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia*, op. cit., p. 157.

<sup>120</sup> En los países en vías de desarrollo este tipo de solidaridad podrá ser de utilidad en el que se llama nivel asistencial de la seguridad social; tal vez para contingencias protegidas que generan prestaciones a largo plazo.

debe ser compensada (no sustituida) con modalidades de la solidaridad tradicionales, como las que se han dado en llamar solidaridades civiles o *de proximidad*<sup>121</sup>.

Esta posibilidad apenas apuntada significa que el estado debe reconfigurar sus roles, pues aunque pierde su condición de sujeto obligado por la ley en determinados ámbitos de protección, mantiene su función legislativa y sus funciones incentivadora y controladora de los otros potenciales sujetos obligados, a los que aleja de la tentación de estructurar los sistemas de protección social sobre la base de estrechos intereses, a los que aleja de la tentación de sustituir el *derecho* a la seguridad social por estructuras de corte *mutualista*, basadas en la libre voluntad de quienes componen el grupo, y a los que recuerda la presunción *iuris et de iure* de que antes hablamos sobre la existencia de unos riesgos que afectan a todos los miembros de la sociedad. En opinión de SUPIOT, estas solidaridades *de proximidad* no supondrían un retroceso en lo que solidaridad significa, algo así como el recurso tardío a una solidaridad de *segunda*: se ofrecen como recurso necesario incluso en algunos países industrializados cuyos ordenamientos jurídicos no tienen por base el Estado social, pero aparecen vinculados por el deber de garantizar a sus ciudadanos el *derecho* a la seguridad social recogido en la DUDH y en el PIDESC.

Haciendo aplicación a nuestro tema de la propuesta apenas examinada, podría concluirse que con base en ella cabría pensar sobre la posible imposición a las entidades multinacionales de obligaciones de mantenimiento de *estructuras y técnicas* de seguridad social que puedan y tiendan a complementar o incluso en algunos casos especiales a sustituir a las deudas tributarias de los sistemas propios de países industrializados. Los ámbitos potenciales de esta posible imposición son bastantes, pues las solidaridades *de proximidad* son perfectamente compatibles con los tradicionales grupos de empresas y también con redes empresariales complejas, pues pueden superar las categorías propias del Derecho Mercantil (como tenemos experiencia de que sucede con los llamados planes de pensiones de empleo).

Esta posibilidad de acudir a estas modalidades *de proximidad* se franquea además por instrumentos normativos que desarrollan (en buena medida) el derecho a la seguridad social, como el ya citado *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*<sup>122</sup>. Es interesante citar en este punto la doctrina del CDESC, de la que por

---

<sup>121</sup> SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia, op. cit.*, pp. 161-167. Según SUPIOT, Alain, “Ni assurance, ni charité, la solidarité”, *op. cit.*, “la solidarité nationale n’est pas exclusive. Elle admet en son sein l’expression de solidarités plus étroites qu’on peut qualifier de ‘solidarités civiles’... Toutes s’exercent sous l’égide de la solidarité nationale, qui les coordonne et que tout a la fois elles prolongent et soutiennent...”.

<sup>122</sup> Ver *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*; recordemos que en su texto se contempla como opción válida para ajustarse a la cobertura personal ordenada en determinadas contingencias la extensión a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan por lo menos el cincuenta por ciento de los que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas como mínimo veinte personas [(arts. 9.d), sobre asistencia médica; 15.d), sobre prestaciones monetarias por enfermedad; 21.c), sobre prestaciones de desempleo; 27.d) sobre prestaciones de vejez; 33.b), sobre prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional; 41.d) sobre prestaciones familiares; 48.c), prestaciones de maternidad; 55.d) prestaciones de invalidez; 61.d) prestaciones de sobrevivientes]. La medida en que el citado *Convenio* desarrolla el derecho a la seguridad social se ha

un lado parece deducirse que las solidaridades de proximidad son asumibles porque pueden extender el derecho a la seguridad social a ámbitos como el de la economía no estructurada<sup>123</sup>, y por otro considera obligaciones jurídicas específicas de los estados que han ratificado el PIDESC abstenerse de interferir arbitrariamente en los sistemas de seguridad social consuetudinarios, tradicionales o basados en autoayuda o instituciones establecidas por personas físicas o jurídicas para suministrar seguridad social, así como dictar las medidas necesarias para proteger a esos sistemas de interferencias de terceras partes<sup>124</sup>. Mencionemos también como ejemplo de esta posibilidad indicada el *Acuerdo de Cotonú*, de asociación entre los Estados de África, del Caribe y del Pacífico y la UE (y sus EEMM), del podría deducirse (sin que esta interpretación impida otras posibles, favorables a la cooperación en ámbitos diversos) la aceptación de las solidaridades *de proximidad* vinculadas con el derecho analizado a la seguridad social; en el *Acuerdo* (art. 25.3) se establece lo siguiente<sup>125</sup>:

“La cooperación fomentará y apoyará la elaboración y la aplicación de políticas y sistemas de protección social y seguridad social con el fin de reforzar la cohesión social y promover la auto-asistencia así como la solidaridad de las comunidades locales. El apoyo se concentrará, en particular, en iniciativas basadas en la solidaridad económica, especialmente, mediante la creación de fondos de desarrollo social adaptados a las necesidades y a los participantes locales”.

Es posible que la anterior propuesta suscite la duda de quienes piensen que la retirada de la primera línea de la solidaridad *institucionalizada* significa asimismo el abandono de otros principios del *derecho* a la seguridad social, concretamente el de igualdad y el de universalidad. No olvidemos que algunas legislaciones (la española, por ejemplo) mencionan como principios básicos de la seguridad social, a un mismo nivel, la solidaridad, la igualdad y la universalidad. Para superar esta objeción hay que tener en cuenta que, en cuanto al primero, el de igualdad, no es posible deducir de él que en desiguales circunstancias deba otorgarse la misma protección a todos los trabajadores:

---

estudiado por DEL VALLE, José Manuel, USHAKOVA, Tatsiana, “El derecho a la seguridad social y el Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo”, en VV.AA., *Estudios sobre seguridad social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona, Edita Atelier, 2017, pp. 276-283.

<sup>123</sup> CDESC, *Observación general número 19, El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, *op. cit.*, Punto 34: “Los Estados... deben adoptar medidas... para que los sistemas de seguridad social incluyan a las personas que trabajan en la economía no estructurada... Estas medidas podrían incluir: a) la eliminación de los obstáculos que impiden el acceso de esas personas a los planes de seguridad social no tradicionales, como el seguro comunitario; c) el respeto y el apoyo a los planes de seguridad social desarrollados en el marco de la economía no estructurada, como los planes de microseguro y otros planes de microcrédito afines. El Comité observa que en algunos Estados... se han adoptado programas que atienden las necesidades del sector no estructurado, por ejemplo proporcionando planes de pensiones y de salud universales que incluyan a todas las personas”.

<sup>124</sup> CDESC, *Observación general número 19, El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, *op. cit.*, Puntos 44 y 45.

<sup>125</sup> *Acuerdo de asociación entre los Estados de África, del Caribe y del Pacífico, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por otra*, firmado en Cotonú el 23 de junio de 2000.

la igualdad en este caso demanda todo lo más que las empresas de un determinado tipo, las multinacionales en un determinado país de acogida, se vean reguladas por una misma norma general, que les imponga unas mismas obligaciones en materia de seguridad social. Por lo que hace al principio de universalidad, no hay que olvidar primero que el derecho a la seguridad social tiene naturaleza evolutiva, su realización no es incompatible con su avance progresivo, ni, en segundo lugar, lo que es más importante, que su garantía podría construirse a través de la combinación de diferentes tipos de solidaridad en el marco de la solidaridad *general* propia del *derecho* a la seguridad social.

Repitamos, llegados al final de este apartado, que la aceptación de que el *derecho* a la seguridad social tiene por base la solidaridad, entendida en el sentido que acabamos de examinar, franquea la posibilidad de pensar en la aprobación de normas que impongan a las empresas multinacionales que operan en países en vías de desarrollo su deber de cooperar a que se dote (en la medida correspondiente) de *derecho* a la seguridad social a sus trabajadores o de utilizar instituciones como la llamada responsabilidad social de las empresas para fomentar y además controlar esa cooperación. Si se asume cómo único principio inspirador de la seguridad social el de la solidaridad *institucionalizada*, tales empresas operarán en las citados países tratando de reproducir la misma situación con la que operan en los países industrializados, esto es, limitando su participación en el derecho analizado al cumplimiento de unas normas tributarias (cotización), probablemente generosas con los inversores, debido a la necesidad de atraerlos y a la dificultad de mantener en ellos sistemas de seguridad social *acabados*.

### 1.3. Responsabilidad social empresarial (RSE).

Para terminar este apartado de nuestro trabajo, vamos a ocuparnos de las posibilidades de la responsabilidad social empresarial en el tema que nos ocupa, que en opinión de PALOMEQUE LÓPEZ podrían ser muchas en Derecho Internacional, como ha escrito el autor citado (muy crítico por cierto con el *papel* de la RSE en los derechos nacionales)<sup>126</sup>:

“... la responsabilidad social empresarial sí ofrece en cambio una potencialidad digna de interés en el ámbito de las relaciones internacionales, precisamente allí donde la formalización jurídica no ha llegado a asegurar compromisos corporativos que la autorregulación empresarial voluntaria está en condiciones de hacer realidad...”.

---

<sup>126</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “La dimensión transnacional de la responsabilidad social empresarial”, en VV.AA. *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), *op. cit.*, p. 22. No obstante, la importancia de la RSE en los países menos desarrollados parece tema contencioso, y las opiniones entre juristas y economistas pueden divergir, pues los segundos asocian más la tan citada RSE a los países desarrollados, ver, por ejemplo, las opiniones que recoge GARAVITO MASALÍAS, Cecilia, “Mercado de trabajo, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial”, en la misma obra colectiva citada antes, p. 28.

Brevemente, conviene recordar que esta técnica de asunción de compromisos éticos e incluso jurídicos, que en un primer momento pudo pensarse que era algo así como una concesión *graciosa* de las empresas, ha venido con el tiempo a convertirse en una exigencia *social*. Curiosamente, las bases que han convertido a la RSE en una exigencia *social* se parecen mucho a las causas que en su día provocaron la llamada *cuestión social*, pero ahora la realidad laboral generada por la Revolución Industrial, en la que se hizo presente la amenaza del accidente de trabajo, la enfermedad profesional y el desempleo, ha sido sustituida por la realidad laboral de un mundo globalizado, donde se ha facilitado de modo considerable el proceso de *deslocalización* de empresas y la presión por la desregulación de las relaciones laborales, en el que ha crecido la inseguridad del medio de trabajo (en el que se han hecho patentes, algunas veces por grandes tragedias, los riesgos colectivos asumidos por los trabajadores de las multinacionales)<sup>127</sup>. Es en este punto digna de recordarse la opinión de SANGUINETI RAYMOND, para quien “se restablece de tal modo, a un nivel distinto y superior, la vigencia del principio de *laissez faire*”<sup>128</sup>.

Como manifestaciones del que se ha llamado *Derecho Transnacional de Trabajo* se vienen imponiendo diversos instrumentos de regulación que, con independencia de los ordenamientos de los estados y al margen del Derecho Internacional, tienen como una de sus finalidades (por lo que aquí nos interesa) organizar las relaciones laborales en la empresa<sup>129</sup>. No decimos tanto *reconocer* derechos a los trabajadores porque no todos esos instrumentos mencionados se proponen este objetivo y los que lo hacen no llegan desde luego al nivel de *garantismo* de los ordenamientos jurídicos estatales. Digamos que, como tendencia que admite excepciones importantes, un *código de conducta*, que es un instrumento unilateral cuya fuente en sentido material es la multinacional<sup>130</sup>, carece normalmente de funcionalidad para garantizar derechos en la misma medida

---

<sup>127</sup> Ver por ejemplo lo escrito por GARCÍA LASO, Agustín, “Capítulo II. Retos y límites de la RSC: una aproximación económica sobre la dimensión laboral”, *op. cit.*, pp. 34, 36-37, 40.

<sup>128</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “La transnacionalización del Derecho del Trabajo y las multinacionales españolas”, *op. cit.*, p. 86.

<sup>129</sup> Sobre la variedad de los instrumentos de Derecho Transnacional de Trabajo, ver SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Capítulo I. Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, en VV.AA. *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Ediciones Cinca S.A., Primera edición, marzo de 2015, p. 18. Escribe el autor que tales instrumentos conocen “diversas formalizaciones, que pueden comprender un vasto abanico de declaraciones públicas de intención, prácticas contractuales uniformes, normas y protocolos de empresa, códigos de conducta de carácter interno o externo, acuerdos colectivos internacionales o estándares uniformes de cumplimiento obligatorio con proyección externa...”.

<sup>130</sup> Advierte PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “La dimensión transnacional de la responsabilidad social empresarial”, *op. cit.*, p. 18, que “un rasgo imprescindible para considerar un documento preceptivo como código de conducta... es desde luego la voluntariedad”, y haciendo aplicación de ellos a nuestro ordenamiento, escribe que “la voluntariedad de la iniciativa arranca... del artículo 38 de la Constitución y del contenido de la libertad de empresa que en dicho precepto se garantiza”. No obstante, el autor señala que “las obligaciones éticas de los códigos de conducta pueden servir como canon interpretativo de los comportamientos exigidos jurídicamente”, que “las obligaciones éticas de los códigos de conducta, o bien se juridifican..., o si no carecen de eficacia o virtualidad general, como no sea la meramente hermenéutica...”, *op. cit.*, pp. 19 y 21, cuestión esta de mucho interés en la que habría que profundizar.

que un *acuerdo marco*, instrumento pactado cuya fuente en sentido material es la actividad negociadora de la empresa multinacional y los sindicatos, y cuyo cumplimiento puede estar garantizado por comisiones paritarias formadas por representantes de las propias partes negociadoras, por protocolos adicionales a tales acuerdos o por medio de la asunción del compromiso de someterse al control de *instituciones de verificación*<sup>131</sup>.

La doctrina académica más experta en RSE viene destacando características de la responsabilidad social corporativa que es interesante mencionar aquí. Se ha dicho por ejemplo que la empresa multinacional es una estructura idónea para la “*construcción de procesos normativos globales*” mediante técnicas propias de Derecho privado, societarias o contractuales, que pueden superar los límites de los estados, para imponer en su seno el respeto de unos estándares laborales e imponerlos además a sus socios y colaboradores<sup>132</sup> a través de convertirlos en reglas de obligado cumplimiento<sup>133</sup>. La fuerza para imponer esos estándares se derivaría de la jerarquía existente en las tan citadas multinacionales y en los intereses que rigen en el mercado (que sustentan las relaciones entre matrices, filiales, contratistas y proveedores), intereses *metajurídicos* que pueden relacionarse con la imagen pública de la multinacional, con su vocación expansiva, con la paz laboral o sencillamente con la asunción de imperativos éticos que exigen compromisos jurídicos<sup>134</sup>.

Se ha resaltado que estos instrumentos de RSE, que inicialmente pueden ser encuadrados como manifestaciones de lo que se llama *soft law*, no tienen idéntica fuerza de obligar. Según un especialista, “el soft law no es... una categoría homogénea”, sino género de unas especies variadas<sup>135</sup>. HEPPLÉ mantuvo que “there

---

<sup>131</sup> Sin perjuicio de que las que posteriormente citaremos, al estudiar la RSE en la UE, entidades de control del cumplimiento de la citada responsabilidad son, por ejemplo, el *FTSE4 Good Index Series* y el *Dow Jones Sustainability Index*.

<sup>132</sup> Esta es la tendencia actual, la de “proyectar” la aplicación de los instrumentos de regulación de las empresas multinacionales “más allá de los confines del grupo multinacional, a su entera cadena o red de producción o, al menos, a la primera línea, compuesta por las empresas contratistas o suministradoras de la propia multinacional o de sus filiales. Una opción que implica la asunción implícita por parte de esta de responsabilidades respecto de las condiciones laborales que se aplican en todos los procesos productivos relacionados con su actividad económica. Y que favorece una cierta convergencia de los derechos que disfrutaban los trabajadores que forman parte de ellos, pese a su muy diversa ubicación, en torno a los estándares o principios básicos proclamados”, en SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Capítulo I. Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, *op. cit.*, p. 21.

<sup>133</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Capítulo I. Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, *op. cit.*, p. 22.

<sup>134</sup> Una visión constructiva de la RSE, comprometida con el Derecho y en particular con los derechos humanos, por razones que tienen sobre todo que ver con el interés de las propias empresas, viene imponiéndose desde hace tiempo, a través de documentos de organismos internacionales. Ver, por ejemplo, WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (WBCSD), *Corporate Social Responsibility: Meeting changing expectations*, Ginebra, WBCSD, 1999, ver p. 3.

<sup>135</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Capítulo I. Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, *op. cit.*, p. 27. El autor cita a RODOTÁ, Stefano, “Códigos de conducta: entre hard y soft law”, en VV.AA.,

is no hard and fast line between ‘hard’ law and ‘soft’ law, or ‘hard’ regulation and ‘soft’ regulation”<sup>136</sup>, esto es, no hay realmente una frontera entre *hard* y *soft law*, en todo caso una línea pintada difusa. Aunque sea difícil calificar a alguno de estos instrumentos como *vinculantes* en el sentido en que este adjetivo tiene aplicado tradicionalmente a las normas jurídicas, es un hecho que de algunos de ellos pueden derivarse obligaciones para las partes que los conciertan y expectativas de derechos para sus destinatarios. Esta realidad por lo demás no debe ser extraña en el Derecho moderno, donde la tradicional pirámide normativa está siendo (o lo ha sido ya) sustituida por una nueva pirámide en la que la coercibilidad *estatal* no lo ocupa todo, desde luego no la base de esa pirámide, pues en ella han pasado a integrarse tanto el *hard* como el *soft law*<sup>137</sup>.

Sin embargo, por el momento, todo este potencial de los instrumentos derivados del ejercicio de la RSE que empieza a romper fronteras en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo<sup>138</sup>, no se ha desplegado, al menos por lo que se refiere al *derecho* a la seguridad social<sup>139</sup>, aunque la invitación para hacerlo está presente en la mencionada *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, dirigida a todos los países miembros de la OIT, sin excepción, que en su *Preámbulo* recuerda como sus bases la *Declaración de Filadelfia*, la *DUDH* y el *PIDESC* y que en su texto se refiere al deber de “formular y aplicar estrategias nacionales de extensión de la seguridad social basadas en consultas nacionales realizadas a través de un diálogo social efectivo y de la participación social” (art. 13).

Claro que unos hacen la ley y otros buscan la trampa, y entre ellas no es la menor el recurso a principios para hacer dudar sobre la participación que las empresas multinacionales extranjeras deben tener a la hora de desarrollar los citados pisos en sus países de acogida, así el *national treatment principle*<sup>140</sup>, acogido sorprendentemente en la *Declaración Tripartita de la OIT* (punto 5), y no tan sorprendentemente en las

---

Códigos de conducta y actividad económica, REAL PÉREZ, Alicia (Coord.), Madrid, Marcial Pons, 2010.

<sup>136</sup> HEPPLÉ, Bob, “Does law matter? The future of binding norms”, *op. cit.*, p. 222.

<sup>137</sup> La idea de la nueva pirámide normativa es de HEPPLÉ, Bob, “Does law matter? The future of binding norms”, *op. cit.*, pp. 223-224, 331.

<sup>138</sup> Un buen ejemplo lo encontramos en el Acuerdo multi-stakeholders sobre seguridad de Bangladesh, en vigor hasta 2018 (con vigencia extendida por los tribunales hasta 2021). Mediante este instrumento, al que se unieron muchos grupos textiles europeos, se creó un servicio de inspectores internacionales de centros de trabajo y se previeron medidas para evitar tragedias como la de Rana Plaza, entre esas medidas la posibilidad del trabajador de negarse a prestar servicios en el centro de trabajo en caso de riesgo de accidente. El Acuerdo no contó con el apoyo de los empresarios locales, a los que disgustó el previsto control por inspectores internacionales, oposición esta que provocó cierta actividad judicial. Parece que el Gobierno de Bangladesh, cuando deje de aplicarse el tan citado acuerdo, prevé sustituir el servicio de inspección internacional por un servicio nacional propio. Noticia sobre el citado acuerdo y su prórroga en <https://es.fashionnetwork.com/news/Se-prolonga-por-un-ano-el-acuerdo-de-bangladesh>. [consulta: 21 de enero de 2020].

<sup>139</sup> Pero sí en diversas parcelas de Derecho del Trabajo, una síntesis del contenido de los códigos de conducta en PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “La dimensión transnacional de la responsabilidad social empresarial”, *op. cit.*, pp. 19-21.

<sup>140</sup> Sobre el *national treatment principle*, ver HEPPLÉ, Bob, “Does law matter? The future of binding norms”, *op. cit.*, p. 225.



*Líneas Directrices de la OCDE...*<sup>141</sup>, según el cual las multinacionales extranjeras no pueden recibir peor trato por parte de su país de acogida que las empresas nacionales (y multinacionales propias) que en él operan, en resolución, ¿cómo se va a exigir a la multinacional extranjera que contribuya a desarrollar pisos de protección social si no se hace lo mismo con las empresas nacionales?

El caso es que, como pronto veremos, salvo en la UE, en los compromisos y las medidas sobre seguridad social que se asumen mediante los instrumentos de RSE por las empresas multinacionales prevalece la defensa de sus intereses y de los de sus accionistas (*shareholders*), pues se limitan a comprometer a las citadas empresas al cumplimiento de las legislaciones nacionales y, todo lo más, a establecer *cláusulas de movilidad geográfica internacional*<sup>142</sup> por las que se llega a garantizar los derechos a pensiones de aquellos trabajadores que sean desplazados en una sola dirección, desde países desarrollados a otros en desarrollo, a través de disposiciones que, primero, tienden a evitar, en su caso el cambio de sistema de seguridad social o, si no es posible esto, a garantizar mediante las correspondientes *subvenciones*, que el trabajador abone en el país de destino cotizaciones mayores de las que venía abonando en el país de origen; en segundo lugar, a ofrecer, en su caso, instrumentos idóneos para viabilizar una doble cotización (por ejemplo, a través de los llamados *convenios especiales* de cotización concertados a nombre del trabajador con el sistema de seguridad social más completo) o, por último, a asegurar los planes de pensiones bien mediante la consolidación de la participación del trabajador desplazado en el que venía teniendo en el país de origen bien mediante soluciones para que su participación en los existentes en el país de destino no le perjudique a la larga<sup>143</sup>. A estas medidas, se suman a veces contratos privados de seguros médicos o de vida, o auxilios por defunción<sup>144</sup>.

Incluso en los instrumentos negociados de RSE se considera primordialmente la seguridad social un cometido de los poderes públicos, por lo que la cita en ellos de los acuerdos internacionales como el *Convenio número 102 de la OIT sobre norma*

---

<sup>141</sup> Ver “Declaración sobre inversión internacional y empresas multinacionales”, II.1, y “I. Conceptos y principios”, 5, en *Líneas Directrices de la OCDE...*

<sup>142</sup> Sobre estas cláusulas en general, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “La transnacionalización del Derecho del Trabajo y las multinacionales españolas”, *op. cit.*, pp. 92-93.

<sup>143</sup> Buen ejemplo de las garantías referidas en el texto con respecto a los trabajadores que son desplazados al extranjero lo encontramos en los protocolos adoptados en el Grupo TELEFÓNICA, que ha estudiado MOLINA MARTÍN, Amparo M., “Capítulo III. La política de ‘movilidad global’ en el Grupo TELEFÓNICA: una experiencia consolidada”, en VV.AA. *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Ediciones Cinca S.A., Primera edición, marzo de 2015, pp. 59-62.

<sup>144</sup> Tales medidas se insertan a veces en los convenios colectivos, ver por ejemplo MOLINA MARTÍN, Amparo M., “La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, con especial atención a la negociación colectiva”, en VV.AA. *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), *op. cit.*, p. 119.

*mínima de seguridad social* es infrecuente<sup>145</sup>. No es extraño, considerando que es precisamente en los convenios sobre este tema en los que se hace más patente la realidad de que son instrumentos destinados a los estados que los ratifican, no a las empresas que operan en esos estados<sup>146</sup>, a las que se les envía una especie de mensaje de tranquilidad y de espera a que tales estados *muevan ficha*. En realidad, el problema del cumplimiento de muchos convenios de la OIT, entre los que encontramos los propios de seguridad social, no es que sean instrumentos rígidos, de *hard law*, el problema está en sus destinatarios (problema este, por cierto, que no tienen las leyes nacionales, salvo por ejemplo las leyes de bases, claro).

Destaquemos asimismo que iniciativas para exigir a las empresas que desarrollen la RSE y que cumplan las que van siendo sus conocidas demandas se han tomado por países en desarrollo que tienen multinacionales propias y reciben con frecuencia la visita de multinacionales extranjeras. Es interesante citar la *Companies Act (2013)*, aprobada por el Parlamento de la India, que obliga a destinar a RSE el 2 por 100 de los beneficios de las empresas, multinacionales incluidas, redes de empresas y otras organizaciones productivas que operan en su territorio y que además cumplan determinados requisitos fiscales. Significativamente, entre las finalidades que deben buscarse con la RSE está la erradicación de la extrema pobreza. Es interesante advertir que en el documento referido se hace distinción entre el cumplimiento de las leyes nacionales y la RSE, con el fin de que no se interprete que basta con lo primero para dar por asumida la segunda. Asimismo, se precisa que la citada responsabilidad no coincide con la caridad privada (lo que para la mente occidental parece obvio, pero no lo es tanto todavía en los países en desarrollo)<sup>147</sup>.

Sin embargo, contra esta legislación se detectan varias resistencias entre las que nos interesa destaca la intención de muchas empresas de variar sus obligaciones de hacer derivadas de la RSE por obligaciones de dar, por obligaciones fiscales (de imponerse tal opinión, se mantendrían como meros actores pasivos de los sistemas de seguridad social) o la consideración del 2 por 100 de beneficios a destinar a RSE como una carga tributaria más. Además, la ley india adolece de técnica deficiente, pues no establece procedimientos democráticos para fijar las prioridades entre los diferentes cometidos que se adjudican a la RSE y acude a conceptos jurídicos indeterminados a la hora de formularlos, lo que hace difícil que se puedan establecer sanciones por su incumplimiento (por lo que aquí interesa, hemos visto que se menciona en la norma

---

<sup>145</sup> Así, por ejemplo, en el por tantos motivos modélico *Acuerdo Marco Global entre Industria de Diseño Textil S.A. (Inditex S.A.) e Industrial Global Union, relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex* (2014, 2016) se menciona como compromiso asumido por la multinacional el desarrollo de los derechos humanos y en él se citan los convenios fundamentales de la OIT, pero no el 102, sobre norma mínima de seguridad social, ni se hace mención de la *Recomendación sobre los pisos de protección social* (2012).

<sup>146</sup> Ver HEPPLÉ., Bob, “Does law matter? The future of binding norms”, *op. cit.*, p. 224.

<sup>147</sup> Sobre la *Companies Act 2013*, de India, puede verse SAURABHK9431, “Corporate Social Responsibility under Companies Act”, june 28, 2018, disponible en <https://blog.ipleaders.in/csr-laws-india> [consulta: 25 de marzo de 2019].

como una de esas finalidades “*eradicating extreme hunger and poverty*”<sup>148</sup>. Por lo demás, a la ley india parecen ajustarse más las empresas multinacionales con sede en el país asiático que las extranjeras. Algunas de las primeras han constituido fundaciones encargadas de promover mejoras sociales, entre ellas (coincidiendo con lo previsto por la ley), reducir la indigencia y mejorar la asistencia sanitaria de las poblaciones en que tienen su ubicación<sup>149</sup>.

## **2. Empresas multinacionales y seguridad social en los países industrializados (Unión Europea).**

En esta última parte de nuestro documento nos ocuparemos del Derecho y de las políticas sociales de la UE (sin duda sería sugerente, pero dejamos fuera el estudio del posible compromiso con la seguridad social de las multinacionales propias de otros países industrializados, aunque algo sobre este tema tuvimos oportunidad de examinar en apartado anterior en relación con las que tienen sede en Estados Unidos de América). Acotando más todavía el campo de análisis, pararemos primero en los derechos de los trabajadores de aquellas empresas que se establecen en el ámbito de los Estados Miembros de la UE (EEMM) y finalmente en el desarrollo de la institución de la RSE en nuestro continente, lo que nos permitirá examinar la relación que la multinacional europea debe mantener con el derecho aquí estudiado cuando se ubique en países de los que hemos venido llamando en desarrollo<sup>150</sup>.

### **2.1. Igualdad entre trabajadores en la UE en materia de seguridad social.**

Es importante sentar desde el inicio de este apartado (porque condiciona las conclusiones a las que llegaremos) que en los EEMM de la UE se ha acabado imponiendo la que conocemos como solidaridad *institucional* [pues es un ámbito de estados fuertes cuyos ordenamientos, bien recogen el derecho analizado en sus constituciones, o asumen la seguridad social por recepción del principio del Estado Social (Alemania), o bien por ratificación de pactos y convenios internacionales, así los citados DUDH, PIDESC y los propios de la OIT]. Aunque se detectan diferencias importantes, es posible concluir que los sistemas de seguridad social de los países de

---

<sup>148</sup> Estudio breve pero acertado de los problemas que plantea la aplicación de la Ley india en LIVE MINT, “Why the CSR law is not a success”, Diciembre de 2016, disponible en <http://www.livemint.com/Opinion/1wIQwFPRyRckBMg5IugWIK/Why-the-CSR-law-is-not-a-success.html> [consultado: 25 de marzo de 2019].

<sup>149</sup> Sobre el cumplimiento de la Companies Act (2013) de India por las empresas multinacionales, con información sobre cuales están más comprometidas con las exigencias habituales de la RSE, KAUR, S., TANDON, N., “The Role of Corporate Social Responsibility in India”, disponible en [www.theinternationaljournal.org>RJCBS:Volume:06,Number:03,January2017](http://www.theinternationaljournal.org>RJCBS:Volume:06,Number:03,January2017) [consulta: 25 de marzo de 2019].

<sup>150</sup> Caben, por supuesto, otros tratamientos diferentes del tema que nos ocupa, en los que se examinen otras normativas de la UE, como la que regula la sociedad anónima europea o el comité de empresa europeo, así lo hace, por ejemplo, LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *op. cit.*, pp. 97, 99-100.

la UE han seguido (en general) un mismo proceso evolutivo, que ha pasado por la experiencia de los seguros sociales y el posterior desarrollo progresivo de las demandas del *derecho* a la seguridad social a través de técnicas como la del establecimiento de dos niveles de protección frente a las situaciones de necesidad cubiertas (contributivo y no contributivo), situaciones que no mencionamos ahora, que se resumen en el llamado *ideal de cobertura*.

Pero esta aparente fortaleza de los EEMM de la UE ha provocado una debilidad, la de la propia UE para imponerles una *armonización* de sus sistemas de seguridad social pues sus competencias en esta materia no se ha querido que pasen de la *coordinación*, con el fin de garantizar en concreto una de las se han venido conociendo como libertades comunitarias, la libre circulación de los trabajadores.

En fin, aunque en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE) se declara que (art. 151) “la Unión y los Estados miembros, (tienen) presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea...”, no parece que se extraiga de tal declaración todas sus posibilidades. En general, en los Tratados de la UE se menciona el derecho analizado, pero remitiendo su *desarrollo* a los Derechos de los estados <sup>151</sup>. El citado TFUE incluye entre los objetivos de política social de la propia UE y también de sus miembros “una protección social adecuada” (art. 151), pero se matiza después (citamos lo que nos interesa) que para cumplir este objetivo, “la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros” en el ámbito de “la seguridad social y protección social de los trabajadores” y, sin perjuicio de ese ámbito, “la modernización de los sistemas de protección social” (art. 153.1), aunque, en cuanto a la tan citada seguridad social, “el Consejo decidirá con arreglo a un procedimiento legislativo especial, por unanimidad, previa consulta al Parlamento Europeo” y a los Comités Económico y Social y de las Regiones (art. 153.2). En resolución, al Parlamento Europeo y al Consejo les está vetado adoptar por propia iniciativa medidas de seguridad social armonizadoras de las disposiciones (legales y reglamentarias) de los países de la UE sin contar con el apoyo de todos y cada uno de ellos (art. 153.2 TFUE).

La UE no tiene un *sistema* propio de seguridad social, aunque de sus textos fundamentales sea posible deducir que se presume, digamos que casi *iuris et de iure*, que todos los EEMM han aceptado el *derecho* a la seguridad social en sus ordenamientos, admitiendo, eso sí, que entre ellos puedan detectarse diferencias, o si se prefiere una variedad de sistemas (cuestión esta que mencionábamos antes;

---

<sup>151</sup> En la Carta de los derechos fundamentales de la UE (Capítulo IV, art. 34) se reconoce “el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social... según las legislaciones y prácticas nacionales”. A la Carta de los derechos fundamentales de la UE remite el Tratado de la UE (art. 6). Completando lo escrito en el texto, recordamos que el TFUE (arts. 151 y 153) aclara los términos del reconocimiento al establecer que “la Unión y los Estados miembros... tendrán como objetivo el fomento (de)... una protección social adecuada”, para cuya consecución “la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en... la seguridad social”, pero todo ello sin afectar “a la facultad reconocida (a aquéllos) de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social” ni “de modo sensible al equilibrio financiero de éste”.

concluyamos, todo ello en términos muy generales, pues mientras para algunos el *derecho* a la seguridad social es una realidad *positiva* para otros es todavía un derecho social *optimizable* por lo que respecta al ámbito subjetivo y a las contingencias protegidas).

Así pues, es inevitable concluir que, en el Derecho de la misma UE, el *desarrollo* de la seguridad social se ve influido primero por los principios jurídicos sobre los que se erigen los ordenamientos nacionales y después por las disponibilidades económicas de los países que los aprueban. Esta situación puede llevar a pensar en un primer momento (dejando a salvo lo que más tarde iremos viendo) que el derecho a la seguridad social no es *realmente* a los efectos del Derecho de la UE uno de los llamados sociales que tenga que impulsar; que la propia organización se conforma *inicialmente* con asumir y recordar públicamente su existencia, con esperar su desarrollo por los estados, con coordinar sus sistemas, lo que, alargando la conclusión significaría que (al menos en este presente momento) la propia UE asumiría que el paradigma del tan citado derecho a la seguridad social son los ordenamientos de los países europeos (lo que dista, desde luego, de ser verdad).

Algunas iniciativas recientes de la propia UE, que aparentemente tendrían por finalidad mejorar esta situación, no parece que sean idóneas para conseguirlo. Citemos, por ejemplo, la conocida como *Pilar Europeo de Derechos Sociales* (en adelante PEDS). El Parlamento Europeo reclamó en 2017 un PEDS sólido, con el fin de reforzar el *garantismo* en esta parcela de los derechos humanos<sup>152</sup>. A ese llamamiento siguió la aprobación de la *Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el PEDS*, un texto de *soft law*<sup>153</sup>. Es interesante comprobar que en ella solo se menciona la seguridad social en su preámbulo, con el fin de recordar en su Considerando 19 que:

“...el establecimiento del pilar no afecta al derecho de los Estados miembros de definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social y no debe afectar al equilibrio financiero de este (sic)”.

Por lo demás, si algo hay que destacar de este texto es que en su capítulo III desparra el contenido del *derecho* a la seguridad social para ocuparse de la necesidad de prestar asistencia y apoyo a los niños, protección social adecuada, prestaciones por desempleo, rentas mínimas, pensiones y prestaciones de vejez, sanidad, inclusión de las personas con discapacidad o cuidados de larga duración. Da la impresión de que en el texto se vuelve a una especie de sistema de seguros sociales *a la moderna*, impresión que se refuerza cuando en él se lee, por ejemplo, que las prestaciones por desempleo deben concederse a los desempleados “en consonancia con sus propias contribuciones” (punto 13); que los trabajadores tienen derecho a recibir una pensión de jubilación

---

<sup>152</sup> *Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales.*

<sup>153</sup> Ver la crítica en este punto de MONEREO PÉREZ, José Luis, “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, Vol. 8 n.º. 2/2018, julio-diciembre 2018, pp. 257-258.

“acorde a sus contribuciones” (punto 15), o se advierten las menciones a la vuelta al mercado laboral como finalidad primordial de estas protecciones: “para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re) integración en el mercado laboral” (punto 15); las personas con discapacidad tienen derecho a servicios “que les permitan participar en el mercado laboral” (punto 17); los desempleados tienen derecho a “ayudas adecuadas a la activación por parte de los servicios públicos de empleo para (re)integrarse en el mercado laboral”, y “a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable”, pero que “no deberán desincentivar un retorno rápido al trabajo” (punto 13); prima, pues, la reposición de la mano de obra sobre cualquier otra finalidad posible relacionada con bienes personales del desempleado, bienes que deberían estar en la base de esas prestaciones.

Volviendo a los Tratados, algunos de sus intérpretes más voluntariosos pretenden deducir que la propia UE tendría algo que decir si uno de sus EEMM decide ralentizar su proceso de optimización del derecho a la seguridad social o iniciar un proceso de involución por medio del que se llegue a diluir tal derecho en algunos seguros sociales (por ejemplo) o en una estructura de instituciones privadas. Se ha escrito que, *de lege data*, intentando extraer de aquellos textos todo su potencial, la UE dispone de un marco normativo que le permitiría (si eso quisiera) una intervención más incisiva, aunque no armonizadora, en la regulación de las prestaciones propias de la seguridad social, e incluso le permitiría impulsar un *estándar mínimo* de prestaciones en las legislaciones nacionales, o lo que podría llamarse una “regulación armonizadora de mínimos”. A nosotros, en cambio, nos parece que falta en aquel marco normativo mencionado el debido *garantismo* con respecto al derecho que estamos examinando<sup>154</sup>.

Corolario de lo expuesto es que la práctica ausencia o escasa presencia (que sobre esto sí se puede debatir) de constitucionalismo garantista en la UE lleva a que en ella, en su propio seno, sea practicable por las empresas multinacionales el ya citado *darwinismo normativo*, el *dumping social*, que reduce los derechos de los trabajadores<sup>155</sup>. Al cabo, las empresas multinacionales que operan en el ámbito de la UE son realmente tales, esto es, multinacionales, a efectos del derecho que aquí analizamos, y como tales hay que pensar que habrán de comportarse (está en su naturaleza), pues *balancearán* a la hora de su ubicación los costes de los sistemas de protección social en cada uno de los estados y no darán muchas muestras de entusiasmo por participar en ellos (escaso entusiasmo que se disipará en cuanto se hable de contribuir a mejorarlos mínimamente).

En resolución, en nuestro tema, la UE, si seguimos lo dispuesto en los tan citados Tratados, ni siquiera asumiría una *corresponsabilidad directa* en *sentido débil* con sus EEMM a la hora de reconocer y garantizar el *derecho* que estamos analizando (aunque

---

<sup>154</sup> Ver MONEREO PÉREZ, José Luis, “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social”, *op. cit.*, pp. 284-307.

<sup>155</sup> Ver MONEREO PÉREZ, José Luis, “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social”, *op. cit.*, pp. 284, 287, 288-289.

en mayor medida lo pueda asumir con respecto a otros derechos sociales, siempre en grado mejorable). Hubiese sido interesante que esta *corresponsabilidad* de que hablamos se hubiera contemplado en el Derecho de la UE, para sentar un principio jurídico que al menos permitiese a las llamadas tradicionalmente instituciones comunitarias apelar a un derecho de información sobre las reformas legislativas operadas en los ordenamientos nacionales<sup>156</sup>, contrastarlas con el acervo comunitario, adoptar medidas de fomento de las decisiones que profundicen en el desarrollo de los derechos de solidaridad (que son los que aquí nos interesan) o incluso de sanción de aquellas decisiones que los debiliten. Este teórico *principio de corresponsabilidad*, en sus dimensiones informativa, de fomento y sancionadora, también sería pensable extenderlo al análisis de los sucesos, decisiones y actuaciones de las entidades privadas y ciudadanos vinculados por el Derecho de la UE y concretamente por los derechos humanos que en él se reconocen. En resolución, a la cuestión que podría plantearse sobre si la UE ha asumido o no en su Derecho el *derecho* a la seguridad social que ahora examinamos habría que darle una respuesta solo *débilmente* positiva.

Volviendo a lo anteriormente resaltado, el dato de que la UE no tenga un sistema propio de seguridad social, lógicamente hace que se haya ocupado del tema de nuestra disertación desde perspectivas transversales, que no afectan al núcleo del derecho analizado, o incluso se haya dejado de ocupar de él.

Empezando por lo primero, junto a lo visto en relación con la libre circulación de trabajadores, es cierto que la UE se ha ocupado de las grandes empresas (europeas, entre ellas las multinacionales) que operan en los países desarrollados y también en desarrollo exigiendo que faciliten en sus informes de gestión la que se ha llamado información no financiera, sobre, entre otras cuestiones, el impacto de su actividad en los derechos sociales, en la que, creemos, ha de incluirse una relación sobre el cumplimiento de las obligaciones impuestas por los diversos sistemas de seguridad social. Para facilitar esa información, las empresas acudirán a fuentes varias, entre otras, a las *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales* y la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales...* de la OIT<sup>157</sup>.

---

<sup>156</sup> Ese derecho de que hablamos en el texto no se recoge en el TFUE (art. 153.2), aunque en él se establezca que para la consecución de una protección social adecuada de los trabajadores, el Parlamento Europeo y el Consejo “podrán adoptar medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros mediante iniciativas para mejorar los conocimientos, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas, promover fórmulas innovadoras y evaluar experiencias...”.

<sup>157</sup> Ver Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por determinadas grandes empresas y determinados grupos, Considerando (9) y art. 1. Asimismo, ver *Communication from the Commission, Guidelines on non financial reporting (methodology for reporting non-financial information)* (2017/C 215/01). Ver también European Commission, *Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, SWD(2019) 143 final, p. 28.

Avanzando algo más, la UE aprobó la *Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014*, sobre contratación pública, que permitió cerrar el acceso a esa misma contratación a las empresas, entre ellas a las que venimos llamando estructuras multinacionales, que no cumplieren con las normativas europeas y nacionales de carácter mediambiental, social y laboral, entre la que se inserta sin problema la reguladora de los sistemas de seguridad social; recordemos que en el texto referido se dispone como motivo de exclusión en los procedimientos de contratación pública el incumplimiento de las obligaciones de cotización a los sistemas de seguridad social (art. 57)<sup>158</sup>.

La aplicación de este texto normativo ha llevado a cierta litigiosidad de la que es interesante dejar aquí constancia. Así, mediante Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 30 de enero de 2020, *Asunto Tim SpA*, una de cuyas partes es precisamente esta multinacional de las telecomunicaciones, se planteó el ajuste a la tan citada Directiva de la normativa nacional italiana que obligaba para la adjudicación de contratos públicos a que las empresas participantes en las licitaciones una acreditación de que cumplieran con las normas relativas al trabajo de las personas con discapacidad. La sentencia es interesante porque admite que ese control de cumplimiento de normas se extiende a toda la cadena de empresas que componen la estructura multinacional y porque recuerda que la denegación de la adjudicación debe ajustarse a los requerimientos del principio de proporcionalidad, principio general del Derecho de la Unión.

Por supuesto, el texto de la *Directiva 2014/24/UE* podría (debería) desarrollarse por sus EEMM no solo para garantizar el cumplimiento de normas que protegen derechos de determinados colectivos laborales, sino para garantizar generalizadamente (porque ejemplos concretos de experimentos ya los tenemos) el cumplimiento de las normativas nacionales europeas de seguridad social por parte de las estructuras multinacionales, por parte de las empresas que hacen de cabeza de esas mismas estructuras y de las subcontratistas que en ellas se ubican, con el fin de dejar fuera de los procesos de adjudicación de contratos públicos a aquellas de las mencionadas estructuras (no solo a aquellas empresas) que incumplan con sus exigencias.

Pero como hemos dicho, el hecho de que la UE carezca un sistema propio de seguridad social también lleva a que se haya dejado de ocupar del desarrollo del derecho a ella. Parece claro que (recordando algo que ya vimos) en los países que, como ocurre con los europeos, se impone el sistema que hemos llamado de *solidaridad institucional*, las empresas multinacionales justifican su actividad con cumplir con los ordenamientos nacionales, lo que llanamente significa aceptar una posición de

---

<sup>158</sup> Sobre la contratación pública, con anterioridad a la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, y la RSE, ver Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 7.5, y 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*, *op. cit.*, puntos 2 y 4.4.2.



financiadores. Yendo más lejos, podríamos sentar como conclusión general que, considerando el elevado nivel *garantista* de buena parte de los sistemas europeos, los avances de las multinacionales que operan en el seno de la propia UE en materia de protección social quedarían relegados al ámbito de llamada seguridad social complementaria (y derivadamente al de la RSE, a la que enseguida volveremos a referirnos). En fin, la UE poco tiene que decir como mera observadora de los ordenamientos de sus miembros, pues el control del cumplimiento en esos sistemas y el poder sancionador a ejercer sobre el incumplidor de ellos se asume (hoy por hoy) por los poderes nacionales, aunque ese poco no evita sino todo lo contrario que en algún momento la UE no haya tenido que pronunciarse, pues, aun siendo cierto lo apenas mencionado, no hace tanto se tuvo que ocupar de un problema, el del Derecho aplicable a las multinacionales de los EEMM o incluso de terceros países que se desplacen con sus trabajadores por el propio ámbito europeo. ¿El de la nación que las acoge? ¿El de la nación en el que mantienen su sede social? ¿El nacional de cada uno de sus trabajadores?

El punto de partida cuando se examina la situación de las multinacionales que operan en los EEMM de la UE nos debe llevar a la historia del rechazo que en ella se produjo hace algunos años de los intentos de asimilación del llamado *principio del país de origen*, muy contestado por los juristas, que permitiría a los prestadores de servicios que se moviesen en el espacio europeo aplicar a sus trabajadores la legislación de su país de procedencia. Este principio informaba la *Propuesta de Directiva* llamada *Bolkstein*<sup>159</sup>, que en materia de seguridad social solo garantizaba protección básica por salario mínimo y subsidios con arreglo a la normativa vigente en el país de acogida, mientras abandonaba la protección por pensiones (concretamente la financiada a través de lo que conocemos como cotizaciones) a la normativa vigente en el país de origen<sup>160</sup>.

El *principio del país de origen* fue rechazado por el Derecho europeo, porque iba directamente en contra de los derechos humanos, y en particular en contra del principio de igualdad y de la regla que prohíbe la discriminación, que ha de considerarse el *test* inicial imprescindible que debe superar toda medida de política social. Inicialmente, desde el prisma neoliberal, este *principio del país de origen*, ofrece cierta apariencia de neutralidad, que se haría patente al pensar que por medio de él no se está

---

<sup>159</sup> Sobre la Propuesta de Directiva Bolkstein, de 2004, ver LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *op. cit.*, pp. 91-92.

<sup>160</sup> Aunque fuera del tema de nuestra intervención, conviene destacar que tal *principio del país de origen* se intuye en resoluciones judiciales, como la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (Sala General), de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri* (Asunto C-341/05), que neutraliza las acciones de los sindicatos tendentes a que se apliquen a los trabajadores de una empresa letona desplazados a Suecia las condiciones más beneficiosas contenidas en un convenio colectivo sueco. También es interesante al respecto la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (Gran Sala) de 11 de diciembre de 2007, *Viking* (Asunto C-438/05), sobre límite al derecho de establecimiento derivado de la presión de un sindicato para forzar a negociar convenios solo con los sindicatos establecidos en el país del propietario efectivo de los buques, con el fin de luchar contra la práctica empresarial de los pabellones de conveniencia. Sobre las sentencias del Tribunal de Justicia de la UE que facilitarían el Law shopping, ver SUPLOT, A., *El espíritu de Filadelfia*, *op. cit.*, págs. 67, 69/73; y SUPLOT, Alain, “Ni assurance ni charité, la solidarité”, LE MONDE DIPLOMATIQUE, noviembre de 2014.

defendiendo más que el hecho innegable de que todos los trabajadores que circulen libremente por la UE conservan los derechos propios que puedan corresponderles (según su nacionalidad o domicilio). El contraste de esta afirmación inicial con el principio de igualdad en su sentido formal avalaría esta interpretación, confirmaría la citada neutralidad del principio mencionado. Sin embargo, la referida apariencia se disipa cuando el tan citado *principio del país de origen* se contrasta con el principio de igualdad real, pues los hechos parecen demostrar que mientras sigan existiendo diferencias económicas entre los países de la UE, el flujo migratorio favorecido por la libre circulación de trabajadores tiene un sentido concreto: discurre de los EEMM con sistemas de seguridad social menos desarrollados hacia los EEMM con sistemas de seguridad social más potentes o evolucionados. En resolución, el principio del país de origen solo sería neutral si en la UE los sistemas de seguridad social fuesen similares, esto es, desarrollasen el derecho a la seguridad social de manera cuantitativa y cualitativamente similar; claro que en tal caso cabría pensar que el principio referido sería un principio acaso innecesario, por ser tal, prescindible. Dadas las actuales circunstancias (seguramente duraderas), el principio del país de origen hubiese sido, de aceptarse, la manifestación de una de las posibles interpretaciones *fundamentalistas* de los derechos humanos, buena muestra de la interpretación *comunitarista*, según la cual sólo pueden beneficiarse al máximo posible de los derechos humanos quienes tienen suficiente nivel para pagárselos<sup>161</sup>.

En conclusión, a las multinacionales (europeas, no europeas) que operan en el ámbito de los EEMM de la UE se les aplica la normativa común sobre *coordinación* y desarrollo de los que podrían llamarse principios generales en materia de seguridad social internacional, esto es, directamente se les aplica a ellas el de la igualdad de derechos, e indirectamente se verán afectadas por los de cómputo común de cotizaciones y abono de prestaciones en el país de residencia del trabajador, que es a lo máximo que podría llegarse en un ámbito en el que como vimos priman las legislaciones nacionales que desarrollan el *derecho* a la seguridad social<sup>162</sup>. Basta con

---

<sup>161</sup> SUPIOT, Alain, *Homo juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del derecho*, op. cit., pp. 256-257; escribe el autor que “el comunitarismo consiste... en considerar que los Derechos Humanos son un Decálogo revelado sólo a Occidente... no pueden tener sentido en otras culturas... el relativismo se viste gustosamente con los atavíos de la tolerancia universal, pero siempre se apoya en la creencia de que si todas las culturas son igualmente válidas, aquella que garantiza esa equivalencia vale necesariamente más que las otras”.

<sup>162</sup> La normativa europea sobre coordinación en materia de seguridad social es antigua y muy conocida, entre sus textos históricos y vigentes han de citarse los siguientes: 1) Reglamento 3/58, del Consejo, de 25 de septiembre de 1958, relativo a los trabajadores migrantes; 2) Reglamento 4/58, del Consejo, de 3 de diciembre de 1958, que establece las modalidades de aplicación del 1); 3) Reglamento 1408/71, del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia (enmienda por Reglamento 1390/81, de 12 de mayo de 1981); Reglamento 1247/92, de 30 de abril de 1992, introduce en el texto las prestaciones especiales no contributivas; Reglamento (CE) 859/2003, del Consejo, de 14 de mayo de 2003, amplía disposiciones Reglamento 1408/71 y del Reglamento 574/72 a nacionales de terceros países que debido a su nacionalidad no estén cubiertos por ellas; Reglamento UE N° 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010, sobre nacionales de terceros países; 4) Reglamento 574/72, del Consejo, de 21 de marzo de 1972, que establece las modalidades de aplicación de 3). Revisado por Reglamento 77/2005, de la Comisión, de 13 de enero de 2005; 5) Reglamento (CE) 883/2004, del

recordar que textos normativos comunitarios asumen la igualdad de trato de, entre otros, los trabajadores de empresas multinacionales con los nacionales del EEMM de acogida de la UE con el objeto de “reducir la competencia desleal entre los nacionales de un EM y los nacionales de terceros países que derive en la posible explotación de estos últimos”<sup>163</sup>, garantía de igualdad de trato que aunque conoce excepciones para el caso de trabajadores cualificados y durante períodos de tiempo tasado<sup>164</sup>, se erige en regla en el tema que analizamos.

La *Directiva 2011/98/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011*, por la que (entre otras cuestiones) se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen en EEMM de la UE, dispone [art. 12.1.e)] que los mismos “gozarán de igualdad de trato con los trabajadores nacionales” en lo que se refiere a “ramas de la seguridad social, según lo definido en el Reglamento (CE) nº 883/2004”, todo ello en desarrollo del considerando (24) del mismo texto normativo, en el que se lee el principio general según el cual “los trabajadores de terceros países deben gozar de igualdad de trato en lo que respecta a la seguridad social”.

En fin, recordemos para terminar que la *Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior*, se limita por lo que a nosotros interesa a garantizar el *statu quo*, cuando establece (art. 1.6) que lo en ella dispuesto:

“... no afecta al Derecho laboral, es decir, a cualquier disposición legal o contractual relativa a las condiciones de empleo o de trabajo, incluida la salud y seguridad en el trabajo, o las relaciones entre empleadores y trabajadores, que los Estados miembros apliquen de acuerdo con la legislación nacional conforme el Derecho comunitario. Tampoco afecta a la legislación nacional en materia de seguridad social de los Estados miembros”.

---

Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social; asimismo el ya citado Reglamento (UE) Nº 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos.

<sup>163</sup> Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de diciembre de 2011 por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un EM y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un EM, ver Considerando 19. En la misma Directiva (art. 12. 1) se establece que tales trabajadores “gozarán de igualdad de trato con los trabajadores nacionales en el EM en que residan en lo que se refiere a: e) ramas de la seguridad social, según lo definido en el Reglamento (CE) nº 883/2004”.

<sup>164</sup> Ver Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales, que se aplica a directivos, especialistas y trabajadores en formación, en la cual se dispone que tales personas desplazadas tienen derecho a la igualdad de trato con los nacionales del EM en el que se lleva a cabo el trabajo en cuanto a “las disposiciones en la legislación nacional sobre las ramas de la seguridad social definidas en el... Reglamento (CE) nº 883/2004, a no ser que se aplique la legislación del país de origen debido a acuerdos bilaterales o el Derecho interno vigente del Estado miembro receptor, con lo que se garantiza que la persona desplazada en un marco intraempresarial quede cubierta por la legislación sobre seguridad social de uno de esos países” (art. 18.2).

## 2.2. Empresas multinacionales y responsabilidad social empresarial en la UE.

Otra conexión entre las empresas multinacionales y el *derecho* a la seguridad social la hallamos en el marco de la llamada RSE, que tiene su tratamiento en documentos de la UE que pasaremos a repasar en los que, en primer lugar, se asocia por la misma UE a las grandes empresas y a las estructuras empresariales multinacionales<sup>165</sup>.

Iremos viendo que este acervo documental hace que la tan citada RSE  *europea* tenga unos perfiles propios, que se definen progresivamente. Esto no significa que esta técnica de producción de *normas* tenga asegurado un futuro a medio plazo, pues va socavándola la presión de las legislaciones de los Derechos nacionales de los EEMM de la UE (alguno de cuyos ejemplos hemos repasado con anterioridad, algunos de cuyos ejemplos veremos) así como la intuición de que los derechos de los trabajadores en las multinacionales que operan en terceros países, y el desarrollo de tales derechos, no se pueden abandonar a la autonomía de la voluntad de las empresas.

En nuestro tema del *derecho* a la seguridad social, vamos a comenzar sentando un punto de partida general sobre la cuestión apenas planteada que tiene que ver con lo analizado en el apartado anterior; como apuntábamos, considerado el elevado nivel *garantista* de los sistemas de seguridad social europeos, la RSE de las multinacionales que operan en la propia UE quedaría mayormente relegada al ámbito de llamada seguridad social complementaria, pero añadimos ahora que tal conclusión admite matices importantes si se refiere a empresas multinacionales europeas que operen en países donde no se alcanza el mismo *garantismo* en seguridad social que se alcanza en los estados de nuestro continente, o que cabría mantener que carecen realmente de verdaderos sistemas de protección social.

Hace tiempo que la UE fomenta un *marco europeo para la responsabilidad de las empresas* (este es precisamente el título del *Libro Verde* de 2001, modificado en 2011, sobre el tema de la RSE), aunque en su seno se han planteado dudas en cuanto a si procede o no pensar en una *regulación* de su estructura (y contenido). Los organismos de UE han adoptado en general a la hora de aprobar acuerdos sobre este particular una posición por ahora prudente, digamos, no solo porque reconocen que la corriente en materia de libertad de comercio (era de la globalización) es el abstencionismo, sino por el problema técnico que se deriva de identificar el contenido de la RSE con las

---

<sup>165</sup> Se da por hecho que la RSE es propia de las grandes empresas, entre ellas de las empresas o estructuras de empresas multinacionales, aunque sería bueno que se extendiese a las PYMES; ver Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, 18.7.2001, puntos 5, 23; *Comunicación de la Comisión relativa a La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, COM/2002/0347, de 2 de julio de 2002, punto 4.5; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, de 25 de octubre de 2011, punto 3.1; Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora. Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre la responsabilidad social de las empresas... (2012/2097(INI), (2016/C 024/07), punto 3.*

normas jurídicas sustantivas de su propio Derecho y de los Derechos de sus EEMM<sup>166</sup> (siempre dejando a salvo lo que advertiremos sobre los derechos humanos).

En esencia, como en alguna ocasión (pero no siempre) se ha mantenido por el Parlamento Europeo, por el momento se afirma que “... *toda iniciativa de la Comisión debe centrarse en apoyar las actividades en materia de RSE en lugar de regularlas*”<sup>167</sup>. Hemos anunciado que conviene advertir que esta opción no es asumida unánimemente por empresarios y trabajadores: mientras los primeros sí se pronuncian por la naturaleza voluntaria de la RSE (alegando para ello la imposibilidad de adoptar por medio de esta técnica soluciones *únicas y universales* y que con la imposición se anularía la *creatividad* y la tendencia a la innovación de las empresas), los sindicatos propugnan un marco reglamentario de “*normas mínimas*” cuyo cumplimiento debería ser controlado por organismos neutrales que exigiesen responsabilidades a los que las incumplieran<sup>168</sup>.

Pero que la UE se conforme con apoyar y no *regular* la RSE no lleva rectamente a deducir que el cumplimiento de las obligaciones asumidas a través de su desarrollo sea voluntario para la misma UE, que todo lo más esa responsabilidad venga a ser un canal de declaración de buenas intenciones. Se viene aceptando en sucesivos documentos de la tan citada UE (cada vez con mayor frecuencia y convicción) no solo que convendría, sino que tendrían que idearse *consecuencias* por medio de las que se induzca al cumplimiento de los compromisos que se acepten a través de la citada RSE, y arbitrarse *procedimientos* para que se conozca en qué medida ese cumplimiento se da<sup>169</sup> y se fiscalice el de los códigos de conducta (CDC) en que se vierten los asumidos a través de ella<sup>170</sup>, esos CDC de los que en algún momento se ha dicho (en contraste con otras

---

<sup>166</sup> A veces, cuando se leen los documentos de la UE, no es fácil saber si esa RSE incorpora el cumplimiento de las normas *legales* o crea obligaciones que lo superan. Ver para comprobarlo *Libro Verde op. cit.*, puntos 20/21, *Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003, Relativa a la responsabilidad social de las empresas*, Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*, puntos 1 y 3.1, Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora... op. cit.*, punto 45.

Por los expertos se mantiene que la RSE “parte del cumplimiento de la ley vigente, es decir, que tiene en cuenta toda acción que supere los requisitos de las leyes y los convenios colectivos...”, así GARRIDO GÓMEZ, M. Isabel, *El soft law como fuente del Derecho extranacional*, Madrid, Editorial DYKINSON S.L., 2017, p. 131; en p. 141 del libro citado, la autora precisa: “otro problema es la insistencia en que la responsabilidad social empresarial es una laguna legislativa, lo que hace que se discuta si se han de fortalecer los mecanismos regulativos, o, por el contrario, la voluntariedad o la autorregulación”.

<sup>167</sup> En *Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas en los acuerdos de comercio internacional* (2009/2201(INI)), letra D.

<sup>168</sup> Ver por ejemplo *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 2, en el que se recogen las opiniones al respecto de los protagonistas sociales, del Consejo y del Parlamento Europeo, entre otros organismos de la UE.

<sup>169</sup> A la UE le preocupa la transparencia de la información social que dan las empresas. En Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*, punto 4.5.

<sup>170</sup> La redacción y el control del cumplimiento de los *códigos de conducta* (CDC) (fuente formal de la fuente material que es la RSE) han sido abordados en diversos documentos de la UE. Estos CDC que

declaraciones menos beligerantes) que “*completan las legislaciones nacionales, comunitarias e internacionales, así como los convenios colectivos, pero no los sustituyen*”<sup>171</sup>.

Todo esto supone, desde una perspectiva jurídica tradicional, habitual hasta hace poco, un cierto reconocimiento de que la RSE tal como se va concibiendo en la UE podría *superar* (en algunas de sus manifestaciones) la frontera del *soft law*, y consecuentemente sería posible admitir que el incumplimiento de lo por ella dispuesto conllevaría, tal vez no una sanción en sentido estricto, en el sentido en que habitualmente nos imaginamos una sanción *estatal*, pero sí la exclusión del incumplidor de la participación en el ámbito económico o en los beneficios que modernamente facilitan esa participación. Esta parece ser la situación *de facto* que justifica que la Comisión haya en algún momento razonado que<sup>172</sup>:

“El desarrollo de la RSE deben liderarlo las propias empresas. Los poderes públicos deben desempeñar un papel de apoyo ofreciendo una combinación inteligente de medidas voluntarias y, en caso necesario, de acciones reguladoras, por ejemplo para promover la transparencia, incentivar en el mercado un comportamiento responsable de las empresas y asegurarse de que éstas deben rendir cuentas...”

Que todo este planteamiento no dé al traste con lo que ha venido siendo y es la RSE parece algo de lo que habrá que ocuparse tarde o temprano, pues cuanto más se la obligue a acercarse a los ordenamientos estatales más perderá aquélla sus perfiles. En

---

se ocupan de condiciones de trabajo y derechos humanos, no pueden sustituir a legislaciones nacionales ni a normativas supranacionales y sí pueden contribuir al cumplimiento de las normas internacionales (por ejemplo, por aquellos subcontratistas que trabajan para varias multinacionales), ver *Libro Verde, op. cit.*, puntos 54, 56. Para ello, debería controlarse su aplicación, especialmente por lo que se refiere al contenido relacionado con los derechos humanos, ver *Libro Verde, op. cit.*, puntos 56, 58. Los CDC deben tener como “normas mínimas comunes de referencia” los convenios fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE para las multinacionales, y además incluir mecanismos de control de su aplicación en los que participen los interlocutores sociales, ver *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, op. cit.*, punto 5.1. Concretamente, el Parlamento Europeo propuso hace tiempo la regulación de un CDC europeo aplicable a las empresas que operan en países en desarrollo, Ver Parlamento Europeo, *Resolución sobre la adopción de normas por la UE para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un CDC europeo*, Diario Oficial nº C 104 de 14/04/1999, P. 0180, especialmente puntos 1, 2, 11, 12 y 23, que incluyese las normas internacionales existentes (las tan citadas *Declaración...* de la OIT y *Directrices...* de la OCDE, los convenios de la OIT) y pidió a la Comisión que velase: “... por el cumplimiento de la exigencia de que todas las empresas privadas que operen en terceros países en nombre de la Unión y estén financiadas con cargo al presupuesto de la Comisión o del Fondo Europeo de Desarrollo actúen de conformidad con el Tratado de la Unión Europea, en lo que se refiere al respeto de los derechos fundamentales, ya que, de lo contrario, dichas empresas no podrán continuar beneficiándose de la financiación de la UE...”

<sup>171</sup> *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, op. cit.*, punto 5.1.

<sup>172</sup> Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, op. cit.*, punto 3.4. La opinión de los agentes sociales sobre la naturaleza de la RSE, “voluntaria”, “dialogada”, en *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, op. cit.*, punto 2; también *Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003, Relativa a la responsabilidad social de las empresas, op. cit.*,

realidad, podríamos llegar a preguntarnos si la evolución apuntada, la creciente exigencia de *dar cuentas* sobre cómo se cumple con los compromisos adquiridos a través de la citada RSE, no estará acabando con ella, pero somos conscientes de que este tema no se aborda actualmente con generalidad, por lo que con solo mencionarlo aquí acabamos.

En fin, para justificar este tránsito hace algún tiempo iniciado, la UE tiene a su disposición ejemplos de control (y de ensayos de control) de la RSE en algunos ordenamientos de sus EEMM, que, por cierto, se suelen ubicar en la normativa mercantil reguladora de los estados financieros de las sociedades (lo que obliga a conectarlos con la *Directiva 2014/95/UE*, a la cual antes nos referíamos). Desde finales del pasado siglo, en Holanda, Reino Unido, Francia, Dinamarca y Bélgica el acceso de las compañías multinacionales a determinadas ayudas públicas se ha condicionado al cumplimiento de compromisos asumidos mediante la tan citada RSE<sup>173</sup>. Francia fue pionera en imponer en su legislación mercantil a las empresas cotizadas la obligación de publicar información sobre la repercusión social de sus correspondientes actividades<sup>174</sup>.

Pero es en el Reino Unido de la Gran Bretaña donde encontramos la propuesta (*Bill*) de legislación más avanzada que podría imponer el control del cumplimiento de obligaciones sociales (no solo legales) asumidas por las empresas: nos referimos al *Corporate Responsibility Bill* de 2003<sup>175</sup>. En su texto se preveía el deber de las medianas y grandes de asumir las obligaciones derivadas de los derechos humanos, el deber de publicar informes anuales sobre el impacto social de sus operaciones, la distribución de las responsabilidades en los grupos, la posibilidad de accionar administrativamente contra una empresa por parte de un *stakeholder*<sup>176</sup>, las potenciales *actuaciones*, más allá de las *sanciones*, a adoptar por el incumplimiento de sus deberes por parte de las compañías (que podían llegar hasta suspender su cotización en Bolsa o la suspensión total o parcial de sus actividades). Más interesante todavía para lo que aquí examinamos era el requerimiento que se hacía a las empresas de información sobre el montante exacto o aproximado de los impuestos y otras cargas fiscales realizadas en sus países de destino, lo que hubiese contribuido a conocer el grado de cumplimiento de los sistemas de seguridad social por parte de las mismas. Para terminar, digamos que sobre esta cuestión de las medidas a tomar en caso de

---

<sup>173</sup> Ver GINER, Agnes, “Las empresas transnacionales y los derechos humanos”, *op. cit.*, p. 75.

<sup>174</sup> Loi 2001-420 sur les nouvelles régulations économiques, de 15 de mayo de 2001 (art. 116), posteriormente completada por Loi Grenelle II, de 12 de julio de 2010 (que modifica el art. 225 del Code du Commerce) (Décret d’application de 24 de abril de 2012); la normativa que se cita ha sido modificada posteriormente en 2015, 2018. Ver síntesis de esa normativa francesa y algunas otras de estados europeos con el mismo objetivo en WILLIAMSON, Naomi, STAMPE-KNIPPEL, Astrid, WEBER, Tina, *Corporate Social Responsibility. National Public Policies in the European Union. Compendium 2014*, European Commission, September 2014, pp. 38-40.

<sup>175</sup> Ver *A Bill to make provision for certain companies to produce and publish reports on... social and economic... matters; to provide for remedies for aggrieved persons...* Publicado por la House of Commons, Londres, 19 de junio de 2003.

<sup>176</sup> Según el Bill citado en el texto, “... a stakeholder is an individual, community or organisation that is materially affected by the operations of a Company” (12.5).

incumplimiento de compromisos asumidos a través de la RSE volveremos luego, al tratar los que se derivan de derechos humanos; entonces volveremos a plantearnos si se está pensando en la actualidad en la UE en medios ordenados a atajar los relativos a la lesión de estos derechos, y en particular a la lesión del *derecho* a la seguridad social.

Para probar que este tránsito de que venimos hablando se está dando ahora, es conveniente repasar las características propias de esta RSE europea, que supuestamente lo facilitan, y que se hacen patentes según general opinión a través de ciertas evidencias, como la adopción del llamado *enfoque de los stakeholders*, promovido por el filósofo liberal FREEMAN y con éxito en los campos de investigación de *Business ethics*, o la propia RSE<sup>177</sup>; la consecuente recomendación del diálogo social para acordar el *rellenado* de la RSE<sup>178</sup>; la asunción de fuentes materiales de su contenido, de elaborados códigos éticos de conducta como ISO26000<sup>179</sup> o la participación en procesos de evaluación nacionales<sup>180</sup> o internacionales, como el mantenido por el Instituto Danés para los Derechos Humanos a través del “*Human Rights Compliance Assessment*”<sup>181</sup>; la asunción de lo dispuesto

---

<sup>177</sup> Sobre el enfoque *stakeholders* es cita habitual en todos los trabajos científicos el libro del mencionado en el texto FREEMAN, R. Edward, *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, Edita Pitman, 1984. Sobre los diversos enfoques de la RSE, GARRIDO GÓMEZ, M. Isabel, *El soft law como fuente del Derecho extranacional*, op. cit pp. 146-148.

<sup>178</sup> Por ejemplo, *Libro Verde*, punto 74, Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, op. cit., punto 3.6, *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, op. cit., punto 3.6, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, op. cit., punto 74.

<sup>179</sup> Sobre la UE e ISO 26000, European Commission, *Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, op. cit., pg. 63. La Norma ISO 26000 inserta entre materias fundamentales de la RSE los Derechos Humanos y las prácticas laborales (Capítulo 6); declara que las empresas deberían respetar y garantizar (en la medida de lo posible) los derechos sociales, ver ARGANDOÑA, Antonio, ISEA SILVA, Ricardo, *ISO 26000, una Guía para la responsabilidad social de las organizaciones*, Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, número 11, junio de 2011, p. 19. La OIT participó en la elaboración de este documento, había suscrito con ISO un *Memorando de Entendimiento* (2005); la OIT considera un desafío “promover una estrategia de promoción sólida de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales...”, Consejo de Administración OIT, *Colaboración de la OIT con otras organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales en la promoción de la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, 19 de septiembre de 2014, puntos 31 y 33.

<sup>180</sup> En España informa sobre la RSE al *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa* (2004). Sobre los resultados de sus trabajos se ha escrito que “destaca el hecho de que a partir del desglose de los contenidos de las RSC de las empresas sea precisamente el de ‘derechos humanos y laborales’ el peor evaluado. Más en concreto, solo el 34% de las empresas reconoce un compromiso al respecto y protección de los derechos laborales frente a legislaciones o prácticas en países que no apliquen en su totalidad las normas internacionales”, GARCÍA LASO, Agustín, “Capítulo II. Retos y límites de la RSC: una aproximación económica sobre la dimensión laboral”, op. cit., p. 56.

<sup>181</sup> “*Human Rights Compliance Assessment*” (HRCA) es “una herramienta de autoevaluación que ha sido diseñada para ayudar a las empresas a detectar las posibles violaciones de derechos humanos causadas por el impacto de sus actividades en los empleados, las comunidades locales y en todas las demás partes implicadas”. Funciona a través de una base de datos con más de 350 preguntas y 1000 indicadores de derechos humanos, y se inspira entre otros documentos en la DUDH y en el PIDESC. Se ha elaborado por el Instituto Danés de Derechos Humanos. Al respecto puede verse



en los documentos de la OCDE y de la OIT a que antes nos referíamos<sup>182</sup>, que en algunas ocasiones se calificaron como normas comunes mínimas de referencia<sup>183</sup>, aunque esa aceptación se hace más evidente en el caso de las *Directrices...*<sup>184</sup>: sobre la *Declaración...* se ha destacado que el cumplimiento de las normas de la OIT es “componente esencial de dicha responsabilidad social”<sup>185</sup>; el Parlamento Europeo ha considerado la RSE un “instrumento... para ayudar a la UE a apoyar la aplicación a escala internacional de los convenios de la OIT...” y recomienda la elaboración de proyectos piloto por medio del diálogo social<sup>186</sup>.

Todas estas características de la RSE en la UE tienen por supuesto relevancia, son importantes porque con base en ellas se ordena y se desarrolla la tan citada RSE, pero hay dos en las que vamos a parar, porque afectan al tema que nos ocupa. Hemos indicado que la UE acepta para la RSE el llamado *enfoque de los stakeholders*. Por *stakeholder* se entiende cualquier *agente* del que puede *depender* la empresa: fácil es deducir que bajo este género encontramos a accionistas, clientes, proveedores (o red de suministradores) y desde luego trabajadores y sus representantes unitarios y sindicales. Este *enfoque* parece, en un primer momento, aceptable, por aparentemente neutral, hasta el punto de que puede ocurrirnos que su juridificación beneficiaría *por igual* a los referidos agentes.

Pero esta inicial conclusión se resquebraja cuando nos paramos a pensar sobre el *interés* que justifica que se considere a tales agentes como *stakeholders* y la importancia jurídica que debe darse a cada uno de esos grupos. En realidad, *stakeholder* se define por referencia a la *supervivencia* de la empresa, por lo que lo son

---

<https://hrca2.humanrightsbusiness.org/Page-AboutTheHrca-1.aspx> [consulta: 25 de marzo de 2019] y la versión digamos que abreviada del referido documento, *Human Rights Compliance Assessment (HRCA), 'Quick Check'*, Danish Institute for Human Rights, 2006.

<sup>182</sup> Por ejemplo, *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 5; Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*, punto 3.2.

<sup>183</sup> Por ejemplo, *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 5.1; *Resolución del Consejo de 3 de febrero de 2003 relativa a la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*,

<sup>184</sup> Se indica que las *Directrices...* “constituyen el conjunto más exhaustivo de normas acordadas internacionalmente sobre las actividades de las multinacionales” y se apoya incluir una referencia a las mismas en los acuerdos internacionales de que puedan ser parte la UE y sus EEMM, ver *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, puntos 3 y 7.6; se las considera la iniciativa más “creíble” en RSE; se pretende que su cumplimiento condicione la concesión de ayudas públicas, Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora*, *op. cit.*, considerando M; ver asimismo puntos 30, 45, 51 y punto 35. Sobre el compromiso de la UE con la OCDE, ver European Commission, *Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, *op. cit.*, pp. 20-21.

<sup>185</sup> *Libro Verde*, *op. cit.*, punto 17. Por ello, la Comisión invita “a todas las empresas europeas multinacionales a comprometerse... a respetar la Declaración Tripartita...”, en Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*, punto 10.

<sup>186</sup> Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, *op. cit.*, punto 44.

primordialmente aquellos grupos o sujetos que *interesan* a la empresa, no los grupos o sujetos que tienen *interés* en la empresa (aunque modernamente el concepto tan repetido de *stakeholder* evolucione por la presión de ciertas escuelas académicas para entender por tal a todo grupo que afecta al funcionamiento de la empresa o se ve afectado por ella)<sup>187</sup>. En cuanto a la importancia jurídica que debe darse a los referidos agentes, partiendo de lo apenas señalado, hay que tener en cuenta que como concepto liberal-económico que es, la tesis de los *stakeholders* ordena a los mismos con base en su interés *económico* para la empresa, no tanto con base en su propio interés *social*<sup>188</sup>. Desde esta perspectiva, es dudoso que los trabajadores y sus representantes puedan ir más allá de compartir un primer lugar en una teórica ordenación de *stakeholders*. Se ha señalado acertadamente que la tesis de los *stakeholders* tiene una base contractual que es la que informa las relaciones entre los grupos que caben bajo esa denominación. Sus partidarios, siguiendo la estela de FREEMAN (y RAWLS), rechazan las injerencias extrañas, especialmente estatales, en las relaciones entre los citados grupos y la empresa<sup>189</sup>. Como conclusión, no está de más reproducir lo escrito por CAZAL en un brillante ensayo sobre esta cuestión<sup>190</sup>:

“La notion de partie prenantes, pour peu qu’on s’appuie sur la théorie qui la développe, fait donc peser nombre de risques sur les conceptions et pratiques de la RSE. Tout d’abord, elle invite à des visions largement libérales qui ont certes la faveur d’institutions, notamment européennes, mais il est douteux que le volontarisme permette d’envisager de manière pertinente et efficace les formes de régulation qu’appellent les préoccupations autour de la RSE. De plus, l’accent mis sur la centralité des parties prenantes conduit à réduire la RSE à une gestion des parties prenantes”.

Haciendo aplicación a nuestra investigación de lo apenas indicamos, podemos concluir que el *enfoque de los stakeholders* puede ser útil para los trabajadores en *activo* en cuanto prestadores de servicios para la empresa, porque efectivamente la marcha de esa empresa depende de ellos, dicho de otro modo, pero ese enfoque en el mejor de los casos demora la atención de los trabajadores en cuanto potenciales *demandantes* de prestaciones sociales (por ejemplo, las que deberían proporcionarse a través de los *pisos* de protección social) o sujetos que justifican la cotización por parte de las empresas a los sistemas de seguridad social. Podríamos no obstante llegar a pensar que el enfoque tan citado podría atemperarse con los derechos sociales, pero la cuestión a la postre es si esa atemperación es practicable, si a la postre es compatible con la idea misma de *stakeholder* tal como originariamente se ha concebido en ámbitos científicos

---

<sup>187</sup> CAZAL, Didier, “Parties prenantes”, en POSTEL, Nicolas et SOBEL, Richard (Dir.), avec la collaboration de CHAVY, Frédéric, *Dictionnaire critique de la RSE*, Villeneuve d’Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2013, pp. 353-355.

<sup>188</sup> Ver las consideraciones de CAZAL, Didier, “Parties prenantes”, *op. cit.*, pp. 353-355. Escribe, “la théorie des parties prenantes, dans sa volonté de n’accorder de statut privilégié à aucune partie prenante, les met littéralement à plat, nivelant les différences...”.

<sup>189</sup> Ver CAZAL, Didier, “Parties prenantes”, *op. cit.*, pp. 353-355.

<sup>190</sup> CAZAL, Didier, “Parties prenantes”, *op. cit.*, pp. 353-355.

distintos del Derecho. Lo que nos lleva rectamente a la segunda característica de la RSE europea que antes planteábamos, mediante la que se aspira no a mutar lo inmutable (*stakeholder*) sino a conciliar los contrarios, que, si se quiere, en el supuesto examinado vendrían a ser la igualdad formal con la igualdad real.

La segunda característica de la RSE en Derecho de la UE, que nos atrevemos a calificar como más importante, se refiere a los derechos humanos como parte de su contenido, aplicable tanto en el ámbito europeo como fuera de él por sus agentes y ciudadanos<sup>191</sup>; no hay que olvidar al respecto que el Tratado de la UE (art. 21.2) la compromete a esforzarse por lograr un grado alto de cooperación en las relaciones internacionales con el fin (entre otros fines) de “consolidar y respaldar... los derechos humanos y los principios del Derecho Internacional”.

Las evidencias de esa asunción (que no está siendo fácil) son notables. Se ha destacado incluso que los derechos humanos conformarían (en parte) el contenido mínimo de la RSE<sup>192</sup>, “sobre todo por lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales”<sup>193</sup>. Se ha recordado además a las empresas multinacionales<sup>194</sup>, que la UE mantiene acuerdos con terceros países, como el conocido de Cotunú, en los que figuran cláusulas de respeto a los derechos humanos<sup>195</sup>, acuerdos que las vinculan, que por tanto pueden franquear la supervisión del cumplimiento de la RSE por parte de la misma UE<sup>196</sup>. La Comisión Europea ha dejado claro que<sup>197</sup>:

“... evoluciona hacia un planteamiento basado en los derechos que incluya todos los derechos humanos en la cooperación al desarrollo de la UE... Asimismo, espera de todas las empresas el respeto a los derechos humanos. Las empresas

---

<sup>191</sup> Ver Comisión Europea, Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, *Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo. Plan de acción sobre derechos humanos y democracia (2015-2019). Mantener los derechos humanos entre las prioridades de la agenda de la UE*, Bruselas, 28 de abril de 2015. Asimismo, Comisión Europea, *Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – State of Play*, Brussels, 17.7.2015, p. 22; European Commission, *Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, *op. cit.*, p. 42 y ss.

<sup>192</sup> Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*, punto 3.3, “... la RSE abarca, como mínimo, los derechos humanos...”.

<sup>193</sup> *Libro Verde*, *op. cit.*, punto 52. Ver asimismo *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 3.

<sup>194</sup> Ver al respecto *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 7.6; Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, *op. cit.*, punto 4.8.3.

<sup>195</sup> *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 7.6.

<sup>196</sup> Desde esa base, según la Comisión Europea, “la UE puede trabajar... con las multinacionales (en el exterior) y animarlas a comprometerse en favor del respeto de los derechos humanos y las normas fundamentales del trabajo”, en *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, *op. cit.*, punto 7.6.

<sup>197</sup> Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Reforzar el papel del sector privado para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible en los países en desarrollo*, Bruselas, 13.5.2014, p. 13.

que invierten u operan en países en desarrollo deben cerciorarse de que cuentan con políticas de prevención del fraude y la evasión fiscal, y con sistemas para evaluar los riesgos y mitigar los posibles impactos negativos relacionados con los derechos humanos...

“Los esfuerzos voluntarios por adoptar comportamientos y prácticas empresariales más responsables y sostenibles por parte de las empresas deben ir acompañados... de iniciativas destinadas a promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios internacionales en materia laboral...”.

Esta toma de postura requiere algunas explicaciones que den cuenta de lo anómala que es esa recepción cuando se considera que, lo acabamos de ver, está consensuado que aceptar la *legalidad* es un *requisito previo* de la RSE, que parte del *cumplimiento de la legalidad* (por el problema que se deriva de identificar la RSE con las normas jurídicas sustantivas de los EEMM y del Derecho de la UE). Mantener esta conclusión podría interpretarse de varias maneras: se estaría afirmando que la integración de los derechos humanos en la RSE es una declaración de intenciones, o que no forman parte de la legalidad vigente o, en tercer y último lugar, que por su peculiaridad tanto pueden formar parte de esa tan citada legalidad vigente como de la RSE. Quizá sea esta última la solución asumible si partimos de la naturaleza a la vez *principal* y *legal* de los derechos humanos (entendiendo lo legal como lo perteneciente y relativo no solo a la ley sino también al Derecho), porque efectivamente su desarrollo no se agota en la legislación (si así fuese, aquéllos serían sustituibles por la ley) ni su potencial contenido puede ser traducido puntualmente por las normas positivas.

Lo que ocurre es que esta toma de postura aparece como velada en el ámbito de la UE, donde no se aprecia bien su importancia, ámbito en el cual los tan citados derechos han sido fuente de inspiración e interpretación de los ordenamientos de los EEMM y del propio Derecho de la Unión. Pero el velo desaparece cuando la toma de postura la contrastamos con ordenamientos de muchos países de acogida de las multinacionales europeas, en los que la inserción en la RSE de cláusulas vinculantes que las obliguen a asumir los derechos humanos y la legalidad vigente en cada uno de ellos va a dificultar los llamados *host country arrangements*<sup>198</sup>, y por lo que más nos interesa, podría plantear la existencia de obligaciones en materia tan básica como la protección social. Esta percepción parece que es la que está en el origen de esas afirmaciones que se insertan en algunos documentos de la UE a que antes nos referíamos, como la que destaca que los derechos humanos serían parte del contenido mínimo de la RSE,

---

<sup>198</sup> Ver Parlamento Europeo, *Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas en los acuerdos de comercio internacional*, *op. cit.*, punto 20, en que se pide a la Comisión que el sistema SPG+ impida los ‘host country arrangements’ entre multinacionales y países de acogida “con el fin de eludir las exigencias reglamentarias en estos países”. En el mismo documento se propone que en los acuerdos comerciales negociados por la UE se incluya una cláusula sobre RSE en la que se inserten incentivos para que las empresas contraigan compromisos negociados en materia de RSE, que venga complementada con disposiciones que faciliten la cooperación judicial transnacional para favorecer a las víctimas de actuaciones empresariales ilícitas, la adopción de sistemas de solución de conflictos extrajudiciales y sistemas de sanciones, en *op. cit.*, puntos 25 a 28.

“sobre todo por lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales”.

Sobre este último punto, valga mencionar que dada la estructuración de las multinacionales, en las que como antes decíamos lo multinacional no es la empresa sino la producción que se lleva a cabo, la UE considera como problema derivado de la descrita toma de postura al que deben enfrentarse las que aceptan la RSE “asegurarse de que sus socios comerciales están respetando los valores que ellas consideran fundamentales”<sup>199</sup>. Esta preocupación se extiende a la protección de la vida e integridad física del trabajador, pues la necesidad de las empresas (más que la tendencia a hacerlo) de “subcontratar tareas a contratistas y proveedores” pone en evidencia lo insuficiente que son los instrumentos legislativos y explica que se estén buscando “modos complementarios de promover la salud y la seguridad” a través de “acciones voluntarias”, por medio de las que los criterios de seguridad y salud en el trabajo se incluyan en el régimen de contratación de las empresas<sup>200</sup>. Esta preocupación afecta también al tema que tratamos, porque incluye *comprobar* que los citados socios no solo cumplen con las obligaciones de seguridad social que se impongan por los ordenamientos de los estados en que operen (lo que supera el ámbito de la RSE), sino también que asumen la responsabilidad derivada de las posibles contingencias (profesionales, entendido el adjetivo en sentido amplio) que amenazan a sus trabajadores.

La recepción de los derechos humanos en la RSE parece que ha llevado a hablar, superando lo que vimos en páginas anteriores, al estudiar el derecho de la seguridad social en el Derecho de la UE, de una cierta *corresponsabilidad* de los EEMM de la tan citada UE a la hora de determinar las consecuencias de que las empresas multinacionales que operan en países situados fuera del ámbito de la europeo, especialmente a las que operan en los no desarrollados, cumplan o dejen de cumplir con las obligaciones exigibles por los sistemas de seguridad social y coadyuven a su desarrollo procediendo a optimizar en la medida posible el *derecho* a la seguridad social; dicho de otro modo, sería pensable que la UE avalase la existencia de esa cierta *corresponsabilidad* indicada de sus EEMM no solo a la hora de reconocer, también de desarrollar y garantizar el *derecho* a la seguridad social, lo que permitiría a las instituciones de la Unión analizar los sucedidos, decisiones y actuaciones de entidades públicas y privadas, y ciudadanos vinculados por su Derecho.

---

<sup>199</sup> Así en *Libro Verde*, *op. cit.*, punto 52. En Parlamento Europeo, Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, *op. cit.*, punto 77 se recuerda que “las políticas de RSE deben ser respetadas no solo por la empresa o el contratista principal, sino también por todos los subcontratistas o las cadenas de suministro que este pueda utilizar...”, ver asimismo punto 81. Se ha recordado que “... las actuaciones en materia de RSE deberían centrarse no solo en empresas aisladas, sino también en sus filiales y subcontratistas”, *Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 relativa a la responsabilidad social de las empresas*.

<sup>200</sup> *Libro Verde*, *op. cit.*, puntos 31, 32 y 34.

Con base en la citada *corresponsabilidad*, se ha planteado incluso una política de revisión de las ayudas públicas o subvenciones y de acceso a los contratos públicos concertados por empresas multinacionales europeas o por empresas multinacionales de terceros países que quieran competir en Europa, condicionada por el respeto de las *Directrices...* de la OCDE, los compromisos internacionales de la UE y los derechos humanos; en un importante documento oficial de la UE se puede leer lo que sigue<sup>201</sup>:

“La UE puede trabajar directamente con las multinacionales y animarlas a comportarse en favor del respeto de los derechos humanos y las normas fundamentales del trabajo..., fundamentalmente cuando sus operaciones pueden desempeñar un papel influyente en los países que registran resultados insuficientes en este ámbito.

“Por otro lado, la concesión de ayuda pública a las empresas implica una corresponsabilidad del gobierno con las actividades que realizan. Por ello, deben respetar las directrices de la OCDE... Los Estados miembros y otros países firmantes de la Declaración de la OCDE sobre inversiones internacionales podrían examinar la posibilidad de condicionar el acceso a las subvenciones para la promoción del comercio internacional, las inversiones y las garantías en materia de créditos a la exportación, así como el acceso a los contratos públicos, al cumplimiento de las orientaciones de la OCDE para las multinacionales, respetando plenamente los compromisos internacionales de la UE”.

Desde luego, aunque actualmente es un hecho que en la RSE tienen recepción medidas de cohesión social, entre ellas las que se relacionan con la integración de los discapacitados<sup>202</sup>, las tendentes a crear sistemas de protección de la salud efectivos, accesibles, o a combatir el desempleo<sup>203</sup>, “el seguimiento y la gestión activos de los

---

<sup>201</sup> *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, op. cit., punto 7.6. Ya en 2002 se recordaba por la Comisión: “el SPG (Sistema de Preferencias Generalizadas de la UE) establece la posibilidad de una suspensión temporal de las ayudas en caso de violación grave y sistemática de cualquiera de las normas fundamentales del trabajo incluidas en la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, op. cit., punto 7.6; ver asimismo Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, op. cit., puntos 48, 49, 60; Parlamento Europeo, *Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas en los acuerdos de comercio internacional*, op. cit., puntos 20 y 21, en que se pide que los principios de la RSE se integren en el Reglamento SPG y SPG+, y que la Comisión vele “porque las empresas transnacionales... cuyas filiales o cadenas de suministro se encuentren en países que participen en el régimen SPG y... SPG+ estén obligadas a respetar sus obligaciones jurídicas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, normas sociales...”.

<sup>202</sup> *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, op. cit., punto 7.1; en el mismo documento se lee: “la política social y de empleo integra los principios de RSE, en particular a través de la Estrategia Europea de Empleo, la estrategia de la UE en favor de las personas con discapacidad...”, punto 7.1.

<sup>203</sup> GARRIDO GÓMEZ, M. Isabel, *El soft law como fuente del Derecho extranacional*, op. cit., pp. 150-151. Ver entre las prácticas responsables en lo social de las empresas, salud, seguridad, contratación de desempleados. *Libro Verde*, op. cit., puntos 27, 29, 34; en Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, op. cit., punto 1.2, se lee que “ayudar a reducir los efectos sociales de la actual crisis económica (2011), como la pérdida de puestos

trabajadores de baja por incapacidad laboral o accidente...”<sup>204</sup>, como ha considerado no hace mucho el Parlamento Europeo la RSE se centra fundamentalmente en normas medioambientales, siempre en detrimento de las normas sociales<sup>205</sup>. Pero esta situación tiende a cambiar precisamente por la aproximación que como estamos viendo se produce entre el Derecho de la UE y la institución que estudiamos, por lo que hay que aventurar que el reconocimiento y desarrollo del *derecho* a la seguridad social no resultarán ajenos a ella y por tanto vincularán a las multinacionales europeas (aunque en qué medida, no lo podemos precisar ahora).

Las técnicas a las que puede acudir para aclarar las posibles responsabilidades de estas entidades preocupan a los organismos de la UE y por ello obtienen espacio en sus documentos oficiales en los que se llega a postular la tipificación de acciones y comportamientos contrarios a los derechos sociales cuya concurrencia franquee la posibilidad de reclamar contra multinacionales domiciliadas en la UE por violación de derechos de los trabajadores<sup>206</sup>; buen ejemplo lo tenemos en la siguiente consideración del Parlamento Europeo<sup>207</sup>:

“... sería normal que se considerase responsables, ante las instancias competentes, a las empresas europeas que deslocalicen sus unidades de producción a países con salarios más bajos y menores obligaciones en materia de medio ambiente, de los posibles daños medioambientales y sociales, u otras externalidades negativas sufridas por las comunidades locales, provocados por sus filiales en dichos países...”.

---

de trabajo, forma parte de la RSE”; en Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, *op. cit.*, letra T, se recoge que “el Estudio Mundial CEO 2012 demuestra que las empresas reconocen que el crecimiento exige colaborar estrechamente con la población local; que... tenían previsto aumentar las inversiones... para ayudar a mantener la salud de sus empleados”.

<sup>204</sup> *Libro Verde, op. cit.*, punto 28.

<sup>205</sup> Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, *op. cit.*, punto 5.

<sup>206</sup> Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, *op. cit.*, punto 39: El Parlamento Europeo ha pedido a la Comisión que facilite el acceso a la justicia de “los casos más extremos y notorios de violaciones de los derechos humanos o de los derechos laborales cometidas por empresas domiciliadas en Europa, sus filiales o sus subcontratistas o socios empresariales”, tal como se recomienda en el documento de la ONU *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*; punto 89, que “se establezca un sistema de cooperación jurídica transnacional entre la UE y los terceros países signatarios de acuerdos comerciales bilaterales, con el fin de que las víctimas de las violaciones de la legislación social... o de incumplimiento de los compromisos en materia de RSE por parte de multinacionales y sus filiales inmediatas, tengan acceso efectivo a la justicia en el país en que se produjo la violación de la legislación, así como para apoyar la puesta en marcha de procedimientos judiciales internacionales para garantizar, cuando proceda, que se sancionan las infracciones de la ley cometidas por las empresas”. Ver asimismo la *Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2016, sobre la aplicación de las recomendaciones del Parlamento del año 2010, relativas a los estándares sociales y medioambientales, los derechos humanos y la responsabilidad civil de las empresas (2015/2038(INI))*, DOUE, 16.3.2018, en especial apartados “Principios Generales”, “Normas sociales, medioambientales y de derechos humanos a nivel multilateral”, “Normas sociales, medioambientales y de derechos humanos a nivel bilateral” y “Responsabilidad social de las empresas (RSE)”.

<sup>207</sup> Parlamento Europeo, *Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas en los acuerdos de comercio internacional*, *op. cit.*, considerando P.

Para asegurar estas responsabilidades, la UE cuenta además con instrumentos procesales que van mostrándose útiles progresivamente sobre todo para garantizar la efectividad de los derechos humanos, entre otros con el *amicus curiae*, con raigambre conocida, que se exporta en la actualidad del Derecho anglosajón, del que se ha hecho uso por organizaciones no gubernamentales y que se ha aceptado, por ejemplo, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o por la Corte Penal Internacional. A través de este medio, la UE puede ir clarificando sucesivamente a lo largo de casos en que se vean implicadas estructuras supranacionales las que espera que sean consecuencias derivadas de posibles ilícitos en que incurran aquellas que tengan sede en naciones europeas y realicen, promuevan o se beneficien de actividades desarrolladas en terceros países.

Recordemos para terminar que la UE, en una serie de últimos documentos, ha renovado su compromiso para la erradicación de la pobreza, no sólo en su ámbito sino también fuera de sus fronteras<sup>208</sup>. Para el primer caso, el compromiso referido se ha plasmado en la llamada *Estrategia Europea 2020*, documento en el que se propone por parte de la Comisión una serie de objetivos para el plazo mencionado, entre los que se inserta “*la lucha contra la pobreza*”, que requerirá “*la... consolidación de... los sistemas de protección social... reduciendo el desempleo estructural, así como promoviendo la RSE*”<sup>209</sup>. Para el segundo caso, hay que recordar que en el TFUE (art. 208) se ha establecido que el objetivo principal de la política de la UE en el ámbito de la cooperación para el desarrollo “*será la reducción y, finalmente, la erradicación de la pobreza*”<sup>210</sup>, declaración esta que en muchas ocasiones llevará a las multinacionales europeas que se acojan a la hospitalidad de terceros países a colaborar con sus estados en la implantación de aquellos *Pisos de protección social* de que antes hablamos, en los que se concentran los empeños actuales de la OIT, que (modernamente) es consciente de que el *derecho* a la seguridad social no puede vincularse a las sociedades

---

<sup>208</sup> Compromiso que ya tiene cierta veteranía, ver Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Reforzar el papel del sector privado para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible en los países en desarrollo*, op. cit., punto 2.1, en el cual se insertan las siguientes frases: “la ayuda prestada a una empresa privada o a un intermediario financiero debe contribuir de manera rentable a la consecución de objetivos de desarrollo como... la reducción de la pobreza general”; “las empresas privadas que reciban ayuda deben demostrar que sus operaciones se ajustan a normas... sociales... como el respeto de los derechos humanos...”.

<sup>209</sup> Ver *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM/2010/2020. Asimismo, Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social. Un marco europeo para la cohesión social y territorial*, 2011.

<sup>210</sup> Ver asimismo Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Reforzar el papel del sector privado para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible en los países en desarrollo*, op. cit., punto 2.4.2: “para que el crecimiento sea inclusivo, hay que ofrecer oportunidades económicas que creen unos medios de subsistencia sostenibles, especialmente para los más pobres”. Se había advertido por el Parlamento Europeo, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora...*, op. cit., punto 22, que “las empresas deben estar implicadas en la resolución de problemas sociales agravados por la crisis económica, como la falta de viviendas y la pobreza...”.



industriales desarrolladas, como una etiqueta que premie su mejor fortuna, sino que es patrimonio imperativamente reclamado por la dignidad de toda persona.

## **Bibliografía.**

ALEKSYNSKA, Mariya, CAZES, Sandrine, “Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate”, *Conditions of Work and Employment Series No. 5*, Geneva, International Labour Office, 2014.

ALMANSA PASTOR, José Manuel., *Derecho de la Seguridad Social*, Madrid, Editorial Tecnos S.A., 7ª edición, 1991.

ÁLVAREZ RUBIO, Juan José, IRIARTE ÁNGEL, José Luis, MARTÍN-ORTEGA, Olga, REQUEJO ISIDRO, Marta, SALES PALLARÉS, Lorena, ZAMBRANA TÉVAR, Nicolás, ZAMORA CABOT, Francisco Javier, “A propósito de la Ley Modelo Latinoamericana de Protección Internacional de los Derechos Humanos (La Ley Modelo Dahl)”, *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 11/2011 (Segunda Época).

ARENDDT, Hannah, *Sobre la revolución*, Traducción de BRAVO, Pedro, Madrid, Alianza Editorial SA, Primera reimpresión de la tercera edición, 2014.

ARENDDT, Hannah, *Sobre la violencia* (1969), Traducción de CRIADO, Carmen, Madrid, Alianza Editorial SA, Segunda edición, con nueva traducción, 2018.

ARGANDOÑA, Antonio, ISEA SILVA, Ricardo, *ISO 26000, una Guía para la responsabilidad social de las organizaciones*, Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, nº 11, junio de 2011.

CAZAL, Didier, “Parties prenantes”, en VV.AA. *Dictionnaire critique de la RSE*, POSTEL, Nicolas, et SOBEL, Richard (Dir.), avec la collaboration de CHAVY, Frédéric, Villeneuve d’Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2013.

CORTINA, Adela, “Empresa y Derechos Humanos”, Diario *EL PAÍS*, 4 de febrero de 2010.

DAUGAREILH, Isabelle, “La Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciadas y promesas”, en VV.AA. *Impacto laboral de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, VIVERO SERRANO, Juan Bautista (Dir.), Granada, Edita Comares S.L., 2018.

DAUGAREILH, Isabelle, “El deber de vigilancia ‘a la francesa’: ¿una oportunidad para los acuerdos marco internacionales?”, en VV.AA. *La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, y VIVERO SERRANO, Juan Bautista (Dir.), Granada, Editorial Comares S.L., 2019.

DEL VALLE, José Manuel, USHAKOVA, Tatsiana, “El derecho a la seguridad social y el Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo”, en VV.AA., *Estudios sobre seguridad social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona, Edita Atelier, 2017.

DURAND, Paul, *La política contemporánea de seguridad social* (1953). Traducción de VIDA SORIA, José, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

ESTEVE MOLTÓ, José Elías, “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, Volumen 27, 2011.

ESTEVE PARDO, José, “La protección de la ignorancia. Exclusión de responsabilidad por los riesgos desconocidos”, *Revista de Administración Pública*, Núm. 161, Mayo-agosto 2003.

FEENEY, Patricia, “Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia”, en *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*, Vol. 6, Número 11, Sao Paulo, diciembre de 2009.

FOUCAULT, Michel, *La verdad y las formas jurídicas* (1973), Barcelona, Editorial Gedisa S.A., Cuarta edición, marzo de 1995.

FREEMAN, R. Edward, *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, Edita Pitman, 1984.

GARAVITO MASALÍAS, Cecilia, “Mercado de trabajo, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial”, en VV.AA. *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Grupo Editorial Cinca S.A., Primera edición, junio de 2014.

GARCÍA LASO, Agustín, “Capítulo II. Retos y límites de la RSC: una aproximación económica sobre la dimensión laboral”, en VV.AA. *La transnacionalización de las*

*relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Ediciones Cinca S.A., Primera edición, marzo de 2015.

GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La seguridad social en España y la idea de solidaridad*, Oviedo, KRK Ediciones, 2017.

GARRIDO GÓMEZ, M. Isabel, *El soft law como fuente del Derecho extranacional*, Madrid, Editorial DYKINSON S.L., 2017.

GINER, Agnes, “Las empresas transnacionales y los derechos humanos”, *Lan Harremanak*, 19, 2008.

GOMÁ, Javier, *Ejemplaridad pública* (2009), Sabadell (Barcelona), Compuesto en Arca Edinet, S.L., Impreso en EGEDSA.

HEPPLE, Bob, “Does law matter? The future of binding norms”, en, VV.AA. *Protecting Labour Rights as Human Rights: Presence and Future of International Supervision*, Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, POLITAKIS, G.P. (Ed.), Geneva, 24-25 November 2006, International Labour Office, ILO, 2007.

HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel, “La Seguridad Social y sus principios informadores”, *Revista de Derecho Privado*, Tomo XLVIII, enero-diciembre de 1964.

KANT, Immanuel, *La metafísica de las costumbres*, Traducción y notas de CORTINA ORTS, Adela, y CONILL SANCHO, Jesús, Madrid, Editorial TECNOS S.A., 1989.

KAUR, Simran, TANDON, Nidhi, “The Role of Corporate Social Responsibility in India”, disponible en [www.theinternationaljournal.org>RJCBS:Volume:06,Number:03,January2017](http://www.theinternationaljournal.org>RJCBS:Volume:06,Number:03,January2017) [consulta: 25 de marzo de 2019].

KELSEN, Hans, *Teoría pura del Derecho, Introducción a la ciencia del derecho*, Traducción de NILVE, Moisés, Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1986.

LIVE MINT, “Why the CSR law is not a success”, Diciembre de 2016, disponible en <http://www.livemint.com/Opinion/1wIQwFPRyRckBMg5lugW1K/Why-the-CSR-law-is-not-a-success.html> [consulta: 25 de marzo de 2019].

LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Multinacionales y Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 69.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Estudio preliminar. La formación del Derecho del Trabajo en España”, en VV.AA., *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid, Publicaciones del Congreso de los Diputados, 1987.

MARX, Axel (primer firmante), *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, Policy Department for External Relations, Directorate General for External Policies of the Union, European Parliament, PE 603.475 – February 2019, Printed in Belgium.

MOLINA MARTÍN, Amparo M., “Capítulo III. La política de ‘movilidad global’ en el Grupo TELEFÓNICA: una experiencia consolidada”, en, VV.AA. *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Ediciones Cinca S.A., Primera edición, marzo de 2015.

MONEREO PÉREZ, José Luis, “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, Vol. 8 núm. 2/2018, julio-diciembre 2018.

MYERS, Robert J., “Minimum Standards of Social Security: New International Convention”, *Social Security Bulletin*, October 1952.

PIGRAU SOLÉ, Antoni, “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales a través de la *Alien Tort Claims Act* por su participación en violaciones de derechos humanos”, *ID vLex: 222108451*, disponible en <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/transnacionales-alien-tort-claims-violaciones-222108451> [Consulta: 18 de marzo de 2019].

REQUEJO ISIDRO, Marta, sobre todo en “Responsabilidad civil y derechos humanos en EEUU: ¿el fin del ATS?”, en *InDret, Revista para el Análisis del Derecho*, Barcelona, julio de 2011.

REQUEJO ISIDRO, Marta, “La responsabilidad de las empresas por violación de derechos humanos. Deficiencias del marco legal”, *SCIENTIA JURIS* (2011).

RUGMAN, Alan M., *Las multinacionales regionales. Las empresas multinacionales y la dirección estratégica global*. Traducción: NAVARRO MARTÍNEZ, Yolanda. Revisión científica: PALAZUELOS, Enrique, Madrid, Ediciones AKAL S.A., 2007.

SAHID, Osama, “The fault in our factories”, en *The Nation*, January 2019, disponible en <https://nation.com.pk/11-Jan-2019/the-fault-in-our-factories> [consulta: 12 de enero de 2020].

SANDEL, Michael J., *Contra la perfección. La ética en la era de la ingeniería genética*, Traducción de VILÀ VERNIS, Ramón, Marbot Ediciones, 2ª Edición, noviembre de 2015.

SANDEL, Michael J., *Lo que el dinero no puede comprar. Los límites morales del mercado*, Traducción de CHAMORRO MIELKE, Joaquín, Barcelona, Debate, Penguin Random House Grupo Editorial S.A.U., Segunda reimpresión de la segunda edición, 2018.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “IV.II.2. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en VV.AA. *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (Coord. General), Madrid, Grupo Editorial Cinca S.A., primera edición, febrero de 2010.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “La transnacionalización del Derecho del Trabajo y las multinacionales españolas”, en VV.AA. *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Grupo Editorial Cinca S.A., Primera edición, junio de 2014.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Capítulo I. Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, en VV.AA. *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.), Madrid, Ediciones Cinca S.A., Primera edición, marzo de 2015.

SAURABHK9431, “Corporate Social Responsibility under Companies Act”, June 28, 2018, disponible en <https://blog.ipleaders.in/csr-laws-india> [consulta: 25 de marzo de 2019).

SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*. Traducción de TERRÉ, Jordi, Barcelona, Ediciones Península, Primera edición, junio de 2011.

SUPIOT, Alain, *Homo juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del Derecho*, Traducción MATTONI, Silvio, Argentina, 2º edición argentina, revisada, 2012.

SUPIOT, Alain, “Ni assurance ni charité, la solidarité”, *Le Monde diplomatique*, Noviembre 2014. Texto en [www.monde-diplomatique.fr/2014/11/SUPIOT/50963](http://www.monde-diplomatique.fr/2014/11/SUPIOT/50963) [consulta: 20 de noviembre de 2019].

TEITELBAUM, Alejandro, “El sentido de litigar y los límites del litigio contra las transnacionales”, en VV.AA. *Empresas transnacionales en el banco de los acusados. Violaciones a los derechos humanos y las posibilidades de responsabilización*, GALLARDO VIEIRA PRIOTE, Fernando, y DE AZEVEDO PINHEIRO HOSHINO, Thiago, Curitiba, Terra de Direitos, 2010.

VERGES, Joaquim, *La seguridad social española y sus cuentas*, Barcelona, Editorial Ariel, 1976.

WILLIAMSON, Naomi, STAMPE-KNIPPEL, Astrid, WEBER, Tina, *Corporate Social Responsibility. National Public Policies in the European Union. Compendium 2014*, European Commission, September 2014.

#### **Anexo: documentos e informes**

*Acuerdo Marco Global entre Industria de Diseño Textil S.A. (Inditex S.A.) e Industrial Global Union, relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex* (2014, 2016).

*Acuerdo multi-stakeholders sobre seguridad de Bangladesh, en vigor hasta 2018* (con vigencia extendida por los tribunales hasta 2021). Noticia sobre el citado acuerdo y su prórroga en <https://es.fashionnetwork.com/news/Se-prolonga-por-un-ano-el-acuerdo-de-bangladesh> [consulta: 21 de enero de 2020].

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, 18.7.2001.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Comunicación de la Comisión relativa a La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, COM/2002/0347, de 2 de julio de 2002.

COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, de 25 de octubre de 2011.

COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social. Un marco europeo para la cohesión social y territorial*, 2011.

COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Reforzar el papel del sector privado para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible en los países en desarrollo*, Bruselas, 13.5.2014

COMISIÓN EUROPEA, Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, *Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo. Plan de acción sobre derechos humanos y democracia (2015-2019). Mantener los derechos humanos entre las prioridades de la agenda de la UE*, Bruselas, 28 de abril de 2015.

COMISIÓN EUROPEA, EUROPEAN COMMISSION, *Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – State of Play*, Brussels, 17.7.2015.

COMISIÓN EUROPEA, EUROPEAN COMMISSION, *Communication from the Commission, Guidelines on non financial reporting (methodology for reporting non-financial information)* (2017/C 215/01).

COMISIÓN EUROPEA, EUROPEAN COMMISSION, *Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, SWD(2019) 143 final.

COMISIÓN EUROPEA, *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM/2010/2020.

DOING BUSINESS, *A World Bank Group Flagship Report, Doing Business 2018. Reforming to Create Jobs. Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies*, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, World Bank Publications, Washington, 2018.

DOING BUSINESS, *A World Bank Group Flagship Report, Doing Business 2019. Training for Reform. Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies*, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, World Bank Publications, Washington, 2019.

*Human Rights Compliance Assessment (HRCA)*  
<https://hrca2.humanrightsbusiness.org/Page-AboutTheHrca-1.aspx> [consulta: 25 de marzo de 2019].

*Human Rights Compliance Assessment (HRCA), 'Quick Check'*, Danish Institute for Human Rights, 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR), *Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión 2011, Edita Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Consejo de Administración (OIT), *Estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales)*, fecha 14 de febrero de 2014, GB.320/POL/10.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Consejo de Administración OIT, *Colaboración de la OIT con otras organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales en la promoción de la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, 19 de septiembre de 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT, en la 204ª reunión de noviembre de 1977; enmendada en la 279ª reunión de noviembre de 2000, en la reunión 295ª de marzo de 2006 y, por último, en la reunión 329ª de marzo de 2017.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*. U.N.Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003).

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), SPECIAL REPRESENTATIVE OF THE SECRETARY GENERAL ON THE ISSUE OF HUMAN RIGHTS AND TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES, *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/2005/9.



ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), SPECIAL REPRESENTATIVE OF THE SECRETARY GENERAL ON THE ISSUE OF HUMAN RIGHTS AND TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES, *Interim Report of the Special Representative of the General Secretary*, E/CN.4/2006/97, de 22 de febrero de 2006.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), *Observación general número 19, El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Aprobada el 23 de noviembre de 2007.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), SPECIAL REPRESENTATIVE OF THE SECRETARY GENERAL ON THE ISSUE OF HUMAN RIGHTS AND TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES, *Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. (Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights)*, A/HRC/8/5, abril 2008.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), REPRESENTANTE ESPECIAL DEL SECRETARIO GENERAL SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS COMERCIALES, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, 12 de agosto de 2008.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, Nueva York y Ginebra, 2011.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Los Principios Rectores sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos*. Aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU a través de la Resolución 21/11, de septiembre de 2012. Una visión histórica de los *Principios...* en Anexo I del informe oficial disponible en <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Poverty/Pages/DGPIIntroduction.aspx> [consulta: 23 de mayo de 2020].

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, A/HRC/26/L.22/Rev.1, 25 junio 2014.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, adoptado por los estados miembros de la Organización en junio de 2000; versión aprobada el 25 de mayo de 2011. OCDE (2013) *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es> [consulta: 23 de mayo de 2020].

PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución sobre la adopción de normas por la UE para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un CDC europeo*, Diario Oficial nº C 104 de 14/04/1999, P. 0180.

PARLAMENTO EUROPEO, *Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas en los acuerdos de comercio internacional* (2009/2201(INI)).

PARLAMENTO EUROPEO, *Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora. Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre la responsabilidad social de las empresas...* (2012/2097(INI), (2016/C 024/07)).

PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2016, sobre la aplicación de las recomendaciones del Parlamento del año 2010, relativas a los estándares sociales y medioambientales, los derechos humanos y la responsabilidad civil de las empresas* (2015/2038(INI)), DOUE, 16.3.2018.

PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales*.

UNIÓN EUROPEA (UE), *Acuerdo de asociación entre los Estados de África, del Caribe y del Pacífico, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por otra*, firmado en Cotonú el 23 de junio de 2000.

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (WBCSD), *Corporate Social Responsibility: Meeting changing expectations*, Ginebra, WBCSD, 1999.