



Artículos

Arbitraje y Derechos Humanos ¿Antagónicos o Complementarios?

Una mirada desde los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Matías Lautaro Acacio¹

Introducción

Las empresas cumplen un rol central en el mundo de la economía, aportando al desarrollo económico de los países y teniendo implicancias directas en la sociedad en su conjunto. En este marco, es innegable también el gran impacto que ha tenido la actividad empresarial en el campo de los derechos humanos en los últimos años, haciendo necesario reforzar los mecanismos de protección de las personas cuyos derechos fundamentales se ven perjudicados por el accionar abusivo de las empresas.

Lo cierto es que numerosas y diversas han sido las violaciones a los derechos humanos causadas por las corporaciones. A modo de ejemplo, podemos mencionar el trabajo esclavo, la utilización de niños y niñas para el trabajo, abusos sexuales, tráfico de personas, actos de violencia contra trabajadores y trabajadoras que reclaman el cumplimiento de sus derechos, condiciones inhumanas y degradantes de trabajo, entre otros (Cronstedt et al., 2017). Asimismo, se deben mencionar los graves daños al medioambiente causados continuamente como consecuencia de una actividad empresarial centrada únicamente en obtener una mayor producción y rentabilidad a cualquier tipo de costo.

A menudo, las vulneraciones a los derechos fundamentales cometidas por las empresas son realizadas en complicidad con los Estados en los que se radican, a partir de los actos de corrupción, los cuales, tal como surge del informe del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el 44^º período de sesiones entre el 15 de junio y el 3 de julio del

¹ Abogado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Integrante del Departamento de Derecho Internacional (IRI-UNLP). Correo electrónico de contacto: matiasl.acacio@gmail.com

2020, deben ser entendidos de diferentes formas, verbigracia, soborno, extorsión, tráfico de influencias, abuso de funciones, fraude, entre otros.

Frente a este contexto se han elaborado en el año 2011 los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Sus objetivos principales radican en hacer “respetar, proteger y cumplir” los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de los Estados, como así también por las empresas, destacando la necesidad de que las víctimas puedan tener acceso a recursos adecuados y efectivos en caso de vulneración a sus derechos fundamentales.

Con respecto a este último punto, es importante enunciar que los litigios de derechos humanos contra las corporaciones transnacionales se han desarrollado de diferentes maneras en los países, dando lugar a resultados diversos (Desierto, 2019). No obstante, han podido demostrar como punto en común que las víctimas se enfrentan a incontables obstáculos a la hora de solicitar sus reclamaciones, entre ellos, se pueden mencionar a la corrupción pública, falta de independencia de los órganos de justicia, cultura jurídica formalista, falta de recursos económicos, intereses políticos, dificultades probatorias, diferencias culturales, entre otros (Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, 2014). Estas circunstancias dejan en evidencia que el sistema actual de acceso a remedios muchas veces es ineficaz, frágil e irregular, dejando a las víctimas sin un verdadero acceso a la justicia (Cronstedt y Thompson, 2016).

Frente a la situación descrita, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos plantean la necesidad de ampliar los mecanismos de reclamaciones existentes, tanto estatales como no estatales, judiciales como extrajudiciales, en pos de que las víctimas puedan tener un mayor acceso a la justicia. En este sentido, el objetivo del presente trabajo es analizar si el arbitraje, como mecanismo extrajudicial de solución de disputas, podría presentarse como una alternativa viable para que los titulares de los derechos humanos afectados por la actividad empresarial puedan acceder de forma efectiva a sus reparaciones.

Tradicionalmente, se ha considerado que el arbitraje, por constituir un foro privado de resolución de controversias caracterizado por el trabajo de árbitros para dirimir conflictos de naturaleza patrimonial o involucrar intereses económicos (Herrera, 2008), configuraba una dimensión totalmente opuesta y antagónica al campo de los derechos humanos. Sin embargo, actualmente esta noción parece ir dejándose de lado (Benedetelli, 2015) debido a la gran influencia que están ejerciendo los derechos fundamentales sobre el arbitraje internacional, principalmente en el arbitraje de inversión, donde muchas veces, las controversias entre inversor-Estado se dan como consecuencia de temas vinculados al acceso al agua potable, al derecho a vivir en un medio ambiente sano, a la salud pública, a derechos laborales o a derechos de los pueblos indígenas² (Bas Vilizzio, 2019).

² Se puede citar a modo de ejemplo el caso Eco Oro Minerals Corp contra Colombia (caso CIADI ARB/16/41), surgido como consecuencia de una reforma legal de Colombia tendiente a establecer un mayor marco de protección para un medio ambiente sano, la cual generó un fuerte impacto en la inversión extranjera consistente en la exploración y explotación minera, y el caso Urbaser contra Argentina (caso CIADI ARB/07/26), en el cual, en el análisis sobre si las empresas concesionarias de la red de distribución de agua potable y saneamiento eran objeto o no de obligaciones en materia de derechos humanos, el tribunal, además de considerar que tenía jurisdicción para conocer sobre las cuestiones mencionadas, entendió que las empresas tienen una obligación de no hacer, es decir, de no interferir en el pleno goce de los derechos humanos.

En el marco mencionado, también se debe destacar el gran desarrollo que ha venido teniendo los últimos años el arbitraje ambiental. La labor de la Corte Permanente de Arbitraje con respecto a la administración de controversias medioambientales representa un importante ejemplo de ello, incluyendo su adopción del Reglamento Facultativo para el Arbitraje de Controversias Relativas al Medio Ambiente y/o Recursos Naturales y del Reglamento Facultativo para la Conciliación de Controversias Relativas al Medio Ambiente y/o Recursos Naturales adoptados en 2001 y 2002 respectivamente.

A modo de hipótesis sobre la cuestión planteada, considero que el arbitraje, debido a sus características de celeridad, economía procesal, independencia y autonomía de los árbitros, entre otros, podría ser un eficaz mecanismo para que las víctimas de violaciones a sus derechos por la actividad empresarial accedan a sus reparaciones, siempre y cuando, claro está, se pueda adaptar el proceso arbitral a controversias sobre derechos humanos, que implicaría, entre otras cosas, contar con árbitros especializados en la materia, medidas tendientes a disminuir la desigualdad de posiciones entre empresas y titulares de derechos vulnerados, medidas tendientes a salvaguardar la integridad de las víctimas, y otras cuestiones que se abordarán en el presente trabajo.

II. Una aproximación a los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”

En principio, es importante destacar que las empresas no están sujetas a mecanismos internacionales impuestos por tratados internacionales en derechos humanos que puedan obligarlas de forma directa a rendir cuentas de sus actos u omisiones (Consejo de Derechos Humanos de la ONU, 2012, p. 13), ya que esas obligaciones están dirigidas a los Estados Parte de los mismos (Cantú, 2016). De esta manera, se podría decir que los tratados internacionales solo imponen responsabilidades de forma “indirecta” a las corporaciones privadas (Oxford Pro Bono Publico [OPBP], 2008, p.2) condicionadas a que los Estados adopten medidas para que estas respeten los derechos humanos y sean responsabilizadas frente a su incumplimiento.

Tal como mencioné anteriormente, el desarrollo y el impacto que ha venido teniendo la actividad empresarial en el transcurso de los años tanto con respecto a la sociedad como al medioambiente, ha despertado alertas y preocupaciones en la comunidad internacional, presentándose ya desde la década de los noventa como principal tema de debate en Naciones Unidas y otros foros de discusión globales (Darcy, 2019).

En este contexto, con el fin de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos y de establecer un mayor marco protectorio para las personas y comunidades afectadas por la actividad empresarial, el 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó en su resolución 17/4 los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”. Se creó además, un Grupo de Trabajo³ sobre derechos humanos y empresas, integrado

³ Para mayor información sobre los deberes del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas y sus actividades desarrolladas visitar el sitio web: <<https://www.ohchr.org/sp/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>> Consultado: 15/06/2021.

por cinco expertos independientes y de una representación geográfica equilibrada, cuyos objetivos son, entre otros, promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores, estudiar las posibilidades que existen a nivel nacional, regional e internacional de aumentar el acceso a recursos efectivos disponibles para quienes vean afectados sus derechos humanos por las actividades empresariales, fomentar la utilización de los Principios Rectores, asesorar acerca de la elaboración de leyes, reglamentos y políticas nacionales relativas a empresas y derechos humanos, establecer un diálogo sistemático y analizar los posibles ámbitos de cooperación con los gobiernos y todos los interlocutores pertinentes, y presentar anualmente informes al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General.

Asimismo, el Consejo de Derechos Humanos creó un “Foro sobre Empresas y Derechos Humanos”, abierto a la participación de Estados, empresas, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil, víctimas, estudiantes, y cualquier otro interesado pertinente con el objetivo de “examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos” (Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos, 16 de junio de 2011).

Finalmente, y en carácter innovativo, el 26 de junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos, mediante su resolución 26/9, decidió establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, con el mandato de “elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas” (p. 2). Hasta el día de la fecha se llevaron a cabo seis sesiones al respecto y ya se presentó un segundo borrador revisado.

Ahora bien, los Principios Rectores podrían definirse como un conjunto de directrices acordadas por la comunidad internacional que recogen e interpretan las obligaciones en materia de derechos fundamentales contenidas en los diversos tratados internacionales sobre derechos humanos con el objetivo de prevenir, proteger y restituir los derechos de las personas frente a las actividades empresariales (Carneiro et al., 2013). En este sentido, es importante mencionar que estos principios no son legalmente vinculantes, ya que no establecen nuevas obligaciones de derecho internacional, sino que clarifican los deberes legales ya existentes de los Estados con respecto a las empresas, prescribiendo, por un lado, la responsabilidad y obligación de los mismos a respetar los derechos humanos y establecer leyes, normativas y acuerdos internacionales vinculantes con el fin de crear un mayor marco protectorio para las personas cuyos derechos se ven vulnerados por las actividades empresariales, y por otro lado, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, estableciendo a su vez, la necesidad de que, en el caso de existir abuso a los derechos, las víctimas puedan contar con mecanismos eficaces que les permitan acceder a sus reparaciones.

De esta manera, las directrices se centran en tres pilares o componentes fundamentales: “(1) reconocimiento de las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales frente a posibles impactos de terceros, incluidas las empresas; (2) reconocimiento del papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; y (3) reconocimiento de la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento” (Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas, 2011, p.1). A su vez, cabe enunciar que son de aplicación para todos los Estados y todos los tipos de empresas (públicas, privadas, transnacionales, nacionales, etc.) con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

De acuerdo a los fines del presente trabajo, me centraré principalmente en el tercer pilar, vinculado a los mecanismos que ofrecen acceso a una reparación efectiva para las víctimas. En este sentido, el principio 25, denominado como principio fundacional de este último componente, prevé que los Estados deben tomar todas las medidas correspondientes para garantizar, ya sea por vías judiciales como extrajudiciales, el acceso a reparaciones eficaces para quienes hayan sufrido vulneraciones a sus derechos humanos derivadas de la actividad empresarial dentro de su territorio o jurisdicción. El comentario del mencionado principio adopta un criterio amplio en cuanto a los remedios posibles, los cuales pueden incluir "...cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones a los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales" (Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, 2011, p. 34). Con respecto a las reparaciones, se agrega que "...pueden revestir diversas formas sustantivas destinadas, en términos generales, a contrarrestar o reparar cualquier daño a los derechos humanos que se haya producido" (p.33), pudiéndose incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, como también medidas preventivas de nuevos daños.

Asimismo, el comentario al principio mentado enuncia una cuestión trascendental para la temática planteada, y es el hecho de que los recursos disponibles "...deben ser imparciales y estar protegidos contra toda forma de corrupción o intento político o de otro tipo que pueda influir en su resultado" (Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, 2011, p.33).

Sin perjuicio de la obligación principal de protección y de remediar recaída en los Estados, los Principios Rectores también prevén el deber de que las empresas no solo respeten los derechos fundamentales, sino también que aporten mecanismos de identificación, prevención, mitigación, remedio y rendición de cuentas ante aquellos riesgos e impactos que puedan derivar de su actividad y que afecten a las personas y comunidades (principio 29). Estos remedios generalmente son administrados por las propias corporaciones, aunque también se acepta la posibilidad de recurrir a un experto u organismo externo aceptable para ambas partes.

Por consiguiente, los mecanismos de reclamación que prevén los Principios Rectores se ven clasificados por un lado en estatales, los cuales pueden ser judiciales o extrajudiciales (como por ejemplo mecanismos administrativos y legislativos) y desarrollarse de forma paralela y complementaria (principio 27), y por otro lado, en mecanismos no estatales.

No obstante, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, ha presentado en diversos informes⁴ varios obstáculos que muchas veces deben afrontar las víctimas para poder acceder a sus reparaciones, principalmente en sede judicial. Entre ellos, se puede mencionar a la corrupción pública, la falta de independencia de los órganos de justicia, una cultura jurídica formalista, dificultades para que los responsables de impactos negativos a los derechos humanos comparezcan en juicio, falta de acceso al material probatorio, elevado costo de los procesos, necesidad de conocimientos especializados, falta de recursos y voluntad política para la investigación de las grandes empresas por los fiscales estatales, ausencia de herramientas adecuadas para presentar reclamaciones grupales y el debilitamiento de instituciones democráticas creadas para prevenir, investigar y sancionar ciertos ilícitos en la región.

⁴ Para mayor información sobre los informes elaborados por el Grupo de Trabajo con respecto a las dificultades de acceso efectivo a remedios visitar el sitio web: <<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>> Consultado: 22/06/2021.

Frente a la situación descrita, los Principios Rectores parten de la necesidad y del deber de los Estados de establecer un sistema de reclamación y reparación más amplio, incorporando mecanismos alternativos de solución de conflictos y acceso a remedios, resaltando la importancia de la creación de nuevos procedimientos extrajudiciales (estatales o no estatales) eficaces que puedan coadyuvar y complementar a los judiciales existentes, tanto en su forma sancionadora como indemnizatoria (Carneiro et al., 2013), con el fin de crear un sistema integral de reparación.

La reparación integral, entendida en virtud de la Resolución aprobada por la Asamblea General de ONU en 2005 sobre los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, incluye la (i) restitución de la víctima a la situación anterior, (ii) indemnización de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, (iii) rehabilitación, (iv) satisfacción, mediante actos en beneficio de las víctimas y (v) garantías de no repetición (Resolución 60/147).

En adición, el principio 31 de los Principios Rectores prevé una serie de criterios para que los mecanismos de reclamación extrajudiciales sean eficaces. Estos están basados en la legitimidad, accesibilidad (ser conocidos por todos los grupos interesados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener dificultades para acceder a ellos), predecibilidad (deben ser claros y conocidos, con un calendario indicativo de cada etapa y aclarar los procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación de las reparaciones), equitatividad (proceso en condiciones de igualdad, con plena información y respeto), transparencia (mantener informadas a las partes en el proceso de su evolución y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, fomentando la eficacia y salvaguardando el interés público en juego), compatibilidad con los derechos (asegurar que las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos), y que además constituyan una fuente de aprendizaje continuo, con el fin de mejorar los mecanismos existentes y prevenir agravios y daños en el futuro. Además, para los remedios empleados por las empresas, estos deben basarse en la participación y el diálogo.

En este contexto, la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard, a partir de un proyecto denominado “Corporate Social Responsibility Initiative” ha elaborado un trabajo bajo el nombre de “Mapping Grievance Mechanisms in the Business and Human Rights Arena”, en donde se ha analizado la efectividad de seis mecanismos extrajudiciales de reclamación para resolver disputas vinculadas a empresas y derechos humanos. El trabajo a cargo de Caroline Rees y David Vermijs (2008), se centra en buscar y proponer remedios alternativos a los judiciales, priorizando los costos económicos, el tiempo, el deseo de evitar una confrontación y la necesidad de proteger la integridad de una institución o iniciativa. Uno de los procesos propuestos y examinados por Harvard Kennedy School debido a sus características de celeridad, economía procesal y neutralidad fue el arbitraje.

Lo cierto es que los mecanismos extrajudiciales de reclamación, como el arbitraje, presentan grandes ventajas y configuran un complemento esencial del sistema judicial (Kovick y Rees, 2011), principalmente en aquellas sociedades donde la ley y las instituciones legales son débiles. Esta cuestión incluso ha sido evidenciada por el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos en su informe del 28 de abril de 2014 al sostener que estos tipos de procedimientos pueden tener un rol muy importante en el acceso a las reparaciones por parte de las víctimas debido a que los sistemas judiciales por más eficaces que sean, no pueden asumir la carga de abordar todas las denuncias de violaciones de derechos y, los demandantes, muchas veces prefieren acudir a remedios no judiciales debido a que son más rápidos o menos costosos (p. 4).

Es por la razón expuesta que los Principios Rectores prevén el deber de los Estados de no solo establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales (principio 27), sino también de estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones a los derechos humanos relacionados con las empresas, con el objetivo de ampliar y expandir el desarrollo de nuevos remedios (principio 28).

Al analizar posibles recursos eficaces de carácter no judicial, el Grupo de Trabajo (2014) aclaró en el informe previamente enunciado, que estos varían dependiendo principalmente de la naturaleza del conflicto, de la severidad del daño y de la situación en particular (p.6). Consecuentemente, también concluyó que el arbitraje, definido como aquel mecanismo alternativo de solución de controversias de carácter extrajudicial a través del cual dos o más partes deciden voluntariamente someter sus disputas a un tercero imparcial que no es un magistrado judicial (el o los árbitros), para que este las dirima ejerciendo una función jurisdiccional que le ha sido conferida por ellas (Caivano, 2008), podría configurar un procedimiento eficaz para que las víctimas de las actividades empresariales puedan acceder a sus reparaciones (pp. 5,11, 15).

Ahora bien, es menester aclarar que, tal como lo evidenció el Grupo de Trabajo (2014, p. 4) al respecto, los Principios Rectores en ningún momento recomiendan reemplazar los remedios extrajudiciales por los judiciales, sino que deben constituir la base de un sistema más amplio de reparación para las víctimas, complementando a los judiciales o configurando una alternativa cuando estos últimos no resultan eficaces ya sea por cuestiones de costos, tiempos o problemáticas como corrupción, entre otros.

III. El arbitraje como posible mecanismo extrajudicial eficaz de reclamación

Frente a la necesidad de profundizar en la creación e implementación de mecanismos alternativos y eficaces para que las víctimas de violaciones a derechos humanos derivadas de la actividad empresarial puedan acceder a sus reparaciones y teniendo en cuenta la importancia que ha adquirido el arbitraje como mecanismo de resolución de controversias en el transcurso de los años⁵, en 2013 se decidió conformar un grupo de trabajo privado compuesto por abogados prac-

⁵ A modo de complementar lo expuesto, es relevante citar algunos datos estadísticos brindados por la Revista de Arbitraje Ciar Global. La Corte de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional (CCI) registró en el año 2019, 869 arbitrajes involucrando a partes de 147 países o territorios independientes y árbitros de 89 jurisdicciones. La Corte Permanente de Arbitraje (CPA) en su Informe Anual del año 2020, registró 211 casos, de los cuales 59 fueron iniciados ese año, evidenciando por la institución la adquisición de números récord, a pesar de la pandemia Covid19 (entre los arbitrajes administrados 126 fueron arbitrajes inversor-Estado, 74 comerciales y 7 entre Estados). El Centro de Arbitraje Internacional de Singapur (SIAC) en su Informe Anual de 2020, registró 1.080 nuevos casos presentados, superando el doble de procedimientos administrados por el Centro en 2019. El mismo incremento también ha acontecido con los casos administrados por el Centro de Arbitraje del Dubai International Financial Centre y de la London Court of International Arbitration (DIFC-LCIA), registrando un total de 80 arbitrajes (se anunció un aumento del 18%). Número récord ha sido obtenido también por el

ticantes y académicos, denominado como “Grupo de Trabajo sobre Arbitraje para Empresas y Derechos Humanos” o conocido en inglés como “The Working Group on International Arbitration of Business and Human Rights”⁶ (en adelante “Grupo de Trabajo”), para analizar al arbitraje internacional como un mecanismo complementario vinculado a resolver controversias generadas por violaciones a derechos humanos cometidas por empresas. Su objetivo principal radicaba en presentar al arbitraje internacional como una alternativa tendiente a superar algunos obstáculos jurídicos y prácticos a los que se enfrentan las víctimas al acudir a los diferentes remedios existentes para obtener sus reparaciones, principalmente con respecto a los judiciales, ofreciendo un nuevo tipo de proceso privado basado en el consentimiento y conformado por árbitros expertos en la materia, los cuales podrían determinar la violación de las obligaciones de las empresas con respecto a los derechos humanos y ofrecer la debida reparación.

El Grupo de Trabajo ha analizado por más de tres años distintas ventajas y dificultades que se podrían presentar al respecto. A continuación, mencionaré algunas de ellas presentadas por el Grupo, como así también otras adicionales que personalmente entiendo pertinente tener en consideración.

III. A. Aspectos positivos a destacar

En primer lugar, Claes Cronstedt y Robert Thompson (2016), dos integrantes del Grupo de Trabajo, mencionan que mientras que los tribunales judiciales pueden demorar entre 5 o 10 años (o incluso más) en llegar a una decisión, los tribunales arbitrales pueden resolver la controversia en un tiempo significativamente más corto e inclusive implicando menos costo, principalmente porque los plazos procesales en el arbitraje son mucho más cortos. A su vez, los abogados destacan la ventaja de que las partes tienen mayor participación en el proceso, esto es así porque la piedra angular del arbitraje es la autonomía de la voluntad (Park, 2009), pudiendo elegir, por ejemplo, a los árbitros que de acuerdo a su experticia podrán conocer de la controversia, siendo estos últimos totalmente independientes e imparciales. En contraposición, Cronstedt y Thompson (2016) arguyen que en las cortes nacionales las partes dependen de la “suerte de un sorteo” con respecto a los jueces que conocerán de su causa, agregando que, en ocasiones, los magistrados se encuentran influenciados por los gobiernos de turno o corrompidos, afectando de esa manera la eficacia del proceso.

Vinculado con lo expuesto, será a partir de la autonomía de la voluntad, que las partes también podrán elegir la ley sustantiva y procesal aplicable y la sede del arbitraje, lo que termina siendo central ya que podrían optar por dirimir su controversia en un Estado donde los derechos humanos se encuentren fuertemente protegidos, como así también en un Estado totalmente ajeno a donde se desarrolló la controversia y al de las partes en conflicto, configurando un foro totalmente neutral de resolución de disputas. Asimismo, como carácter adicional de la neutralidad, imparcialidad e independencia, las partes pueden elegir árbitros que no sean de su misma nacionalidad. Estas cuestiones hacen que el proceso sea mucho más flexible y se adecúe a los

Hong Kong International Arbitration Centre (HKIAC) con respecto al año 2019, recibiendo 318 solicitudes y administrando 203 procedimientos (86% de los arbitrajes administrados fueron internacionales con partes de 45 jurisdicciones).

⁶ El Grupo de Trabajo ha sido conformado por Claes Cronstedt (Suecia), Jan Eijbouts (Países Bajos), Steven Ratner (Estados Unidos), Martijn Scheltema (Países Bajos), Robert Thompson (Estados Unidos) y Katerina Yiannibas (España).

verdaderos intereses de las partes, siendo más beneficioso para ellas y brindándoles mayor tranquilidad y seguridad (Caínzos Fernández, 2021).

Otra de las cuestiones relacionadas con la celeridad y economía procesal que caracterizan al arbitraje, se advierte en la circunstancia de que las audiencias puedan llevarse a cabo de forma virtual. Esta circunstancia ha tomado una especial relevancia en la situación actual en la que nos encontramos, en donde la pandemia de la Covid-19 ha obligado a los árbitros y a los tribunales arbitrales a adecuarse a los obstáculos presentados y a adoptar alternativas en pos de garantizar a los usuarios su derecho de resolver sus controversias. Si bien las audiencias virtuales presentan varios obstáculos para el desarrollo de un debido proceso, han aparejado grandes ventajas. A modo de ejemplo, en el Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago, Chile, según las palabras de Macarena Letelier, directora ejecutiva de la institución, se ha pasado de tener 400 arbitrajes en tiempos donde no existía pandemia, a 1.000 audiencias por videoconferencias, donde el 85% de las causas se tramitaron sin obstáculos (Ciar Global, 2021).

En adición, los abogados Claes Cronstedt y Robert Thompson (2016) agregan que en un proceso arbitral, el nivel de enfrentamiento entre las partes es mucho menor, siendo menos desgastante para estas y preservándose, en consecuencia, sus relaciones interpersonales. Finalmente, destacan que como resultado de la Convención de Nueva York sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras (1958) y la gran cantidad de Estados Parte que posee (actualmente 168), los laudos arbitrales serían ejecutables con mayor facilidad y en una gran cantidad de jurisdicciones (Cronstedt y Thompson, 2016), siendo además sometidos únicamente a una revisión judicial limitada (Doe et al., 2019).

Puntualizando la situación de las corporaciones transnacionales, uno de los motivos principales por los cuales podrían elegir al arbitraje para resolver sus conflictos recae en la reputación; las empresas, acusadas de haber violado derechos humanos, buscarán limitar el daño a su reputación resolviendo su controversia a través de un mecanismo expedito llevado a cabo en un foro totalmente neutral, antes que en un proceso largo y arduo desarrollado en sede judicial.

En conclusión, Claes Constedt y Robert C. Thomson (2016) mencionan que aquellas empresas que tengan intereses en que sus socios comerciales y sus cadenas de suministro no vulneren derechos humanos, podrían incluir en sus contratos disposiciones tendientes a comprometerse por el respeto de los derechos humanos, junto con cláusulas arbitrales. De esta manera, la empresa de origen podría, por ejemplo, acudir a un arbitraje contra algún miembro de la cadena de suministro que incumple el compromiso de respetar a los derechos humanos, sometiendo al infractor a un proceso rápido y menos costoso. La posibilidad de que la empresa pueda incluir compromisos sobre derechos humanos y cláusulas arbitrales con sus cadenas de suministro y en otros contratos, según los abogados mencionados, sería de gran ventaja para ellas, ya que podría salvaguardarlas de una posible mala reputación por encontrarse involucrada con proveedores o socios comerciales que vulneran derechos humanos sin ningún tipo de límite.

III. B. Aspectos negativos a enunciar

En primer lugar, el arbitraje quedaría limitado, en principio, a que las partes celebren un convenio arbitral manifestando su voluntad de someter sus disputas sobre derechos humanos a arbitraje. Esto podría darse por ejemplo, en el contrato laboral que vincula a la empresa y a sus trabajadores. Sin embargo, esta cuestión debería analizarse con suma cautela, debido a que la empresa, la cual siempre contará con mayor conocimiento y recursos que las víctimas, podría tomar ventaja de esta situación y limitar el conocimiento de los árbitros a determinadas disputas sobre derechos humanos, excluyendo otras.

En segundo lugar, los árbitros y las instituciones arbitrales carecen de experiencia, experticia y sensibilidad para conocer sobre controversias de derechos humanos (Cronstedt et al., 2017). Esta es una cuestión trascendental para el tema abordado, por cuanto, para que el mecanismo sea efectivo, los árbitros que conozcan sobre los conflictos derivados de vulneraciones a derechos humanos por las empresas deben ser especializados en la materia, debido a que en caso contrario, se podrían perjudicar gravemente los intereses y derechos de las víctimas.

En tercer lugar, y sin intenciones de ahondar en las discusiones existentes sobre la temática, los procesos arbitrales son caracterizados generalmente por su confidencialidad en todas sus etapas (Caivano, 2010-2011). Los conflictos sobre derechos humanos no admiten esta cuestión, tal como se mencionó previamente en el presente trabajo, el artículo 31 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos requiere que el mecanismo sea totalmente transparente, principalmente para salvaguardar los derechos de las víctimas y el interés público en juego (Cronstedt et al., 2017).

Vinculado con los puntos anteriores, los reglamentos de arbitraje, verbigracia el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI, no se encuentran preparados, ni tampoco son lo suficientemente flexibles para reglar disputas sobre derechos humanos (Cronstedt et al., 2017). Lógicamente, los litigios sobre derechos fundamentales implicarían un tipo de arbitraje completamente diferente a los de inversión o los comerciales, por ejemplo.

Siguiendo el lineamiento expuesto, se requieren disposiciones que brinden mayor participación a las víctimas y sus representantes. En muchos casos de abusos, tal como sostienen Claes Cronstedt et al. (2017), las víctimas son numerosas, y se necesitaría de disposiciones especiales para calificarlas como demandantes legítimos y permitir la acumulación de sus demandas, como así también evaluar la intervención de ONGs y otras asociaciones como terceras partes en el proceso. A su vez, agregan que se necesitarían acuerdos sobre protección a testigos, sobre todo en países con gobiernos más represivos, como así también disposiciones que otorguen a los árbitros mayores poderes de actuación tendientes a superar las grandes desigualdades entre las empresas y las víctimas en el proceso, garantizando el principio de igualdad de armas, entre otras cosas. Finalmente, concluyen en que los laudos en materia de derechos humanos pueden requerir un seguimiento y una supervisión a largo plazo, principalmente por el carácter de interés público que se le atribuye a este tipo de disputas.

Por último, otro de los mayores obstáculos que se presentan para incorporar al arbitraje como un mecanismo alternativo para este tipo de controversias se vincula con el hecho de que las reclamaciones deberían ser arbitrales en virtud de la legislación nacional de cada Estado y sus tribunales nacionales (Palm, 2020). Tradicionalmente, el carácter privado, autónomo e independiente del proceso arbitral ha implicado que determinadas controversias hayan sido excluidas, tanto por las leyes de los Estados como por decisiones de sus tribunales, de la jurisdicción de los árbitros, por entender que las mismas comprometían intereses que trascendían los de las partes, alterando el orden público y afectando el interés de la comunidad en general (Blackaby, 2008).

Si bien la determinación de si una materia es o no arbitrable varía de Estado a Estado, según se adopte un criterio más liberal o restrictivo y acorde la visión sobre el arbitraje y la confianza en el sistema arbitral en cada jurisdicción (Gaillard y Savage, 1999), como así también varía dependiendo el carácter doméstico o internacional de la controversia (Lew et al., 2003), tradicionalmente se han tratado como no arbitrables materias en el ámbito de derecho penal y aquellas relativas a derechos humanos (Herrera, 2008) por no ser considerados asuntos de libre disposición por las partes y por configurar cuestiones de orden público y de interés de la comunidad en su conjunto.

En este sentido, aunque este tipo de mecanismo propondría dejar de lado el criterio tradicional del arbitraje y constituir un nuevo tipo de proceso arbitral, centrado y adaptado principalmente a disputas sobre derechos humanos y no necesariamente a conflictos comerciales o de inversión, hay países que ya han establecido que las controversias relacionadas con el interés público no sean arbitrables (Jiménez y Saldarriaga, 2010), verbigracia, el caso de Francia en su Código Civil (artículo 2060).

III.C. Balance

En conclusión, acorde al análisis realizado, podría decirse que el arbitraje se presenta como una valiosa alternativa para que las víctimas de vulneraciones a sus derechos humanos derivadas de la actividad empresarial puedan acceder a sus reparaciones, siempre y cuando, puedan sortearse las dificultades mencionadas que atentan contra la eficacia del mecanismo para este tipo de disputas. No obstante, a pesar de estas cuestiones, el Grupo de Trabajo ha concluido que el arbitraje internacional tiene el potencial para conocer sobre abusos a los derechos humanos principalmente en aquellas regiones donde las cortes y otros mecanismos fallaron, reconociendo de todas maneras que el arbitraje constituye una alternativa atractiva incluso en aquellas jurisdicciones donde las cortes funcionan correctamente, principalmente por ofrecer procesos más rápidos y con una neutralidad y objetividad completamente asegurada (Cronstedt et al., 2017).

Por las razones expuestas, el Grupo de Trabajo en el año 2017 asignó la tarea de elaborar una serie de reglas tendientes a regular un proceso arbitral enfocado en litigios sobre empresas y derechos humanos a un “Equipo de Redacción”⁷ con experiencia en derecho internacional, derechos humanos, arbitraje, funcionamiento de cadenas de suministro y otros temas relevantes. Estas reglas adoptarían el nombre de “las Reglas de la Haya en Arbitraje que involucre a Empresas y Derechos Humanos”, también conocidas como “The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration” (en adelante, las Reglas de La Haya o Las Reglas).

IV. Un nuevo tipo de arbitraje bajo la órbita de “Las Reglas de La Haya en Arbitraje que involucre a Empresas y Derechos Humanos”

Las Reglas de La Haya, financiadas por la Ciudad de La Haya y apoyada por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos y por el Center for International Legal Cooperation (CILC), fueron publicadas, luego de varios borradores, el 12 de diciembre de 2019 por el Equipo de Redacción dirigido por Bruno Simma, ex juez de la Corte Internacional de Justicia y árbitro internacional con gran trayectoria.

Es menester destacar que las Reglas de La Haya son el resultado de un arduo trabajo de más de cinco años, tanto por parte del “Grupo de Trabajo sobre Arbitraje para Empresas y Derechos Humanos” como así también por el “Equipo de Redacción”, los cuales, a su vez, trabajaron en conjunto con una comisión de debate y asesoramiento constituida por 220 personas de diferentes

⁷ Compuesto por: Bruno Simma, Chair; Diane Desierto; Martin Doe Rodriguez; Jan Eijsbouts; Ursula Kriebaum; Pablo Lumerman; Abiola Makinwa; Richard Meeran; Sergio Puig; Steven Ratner; Martijn Scheltema; Suzanne Spears; Anne van Aaken; Katerina Yiannibas.

grupos de interés, incluyendo empresas, ONGs, organizaciones internacionales, abogados especializados en derechos humanos, árbitros, abogados practicantes, académicos y otras personas con experiencia en derechos humanos, arbitraje, funcionamiento de cadenas de suministro y otros temas relevantes (Reglas de La Haya, 12 de diciembre de 2019, Prefacio).

Por otro lado, las mencionadas reglas surgen como consecuencia de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y frente a la necesidad de ampliar los mecanismos extrajudiciales de reclamación para las víctimas de abusos a sus derechos fundamentales derivados de la actividad empresarial. En este marco, proponen un nuevo tipo de proceso arbitral destinado a reglar las disputas generadas por el impacto de las empresas en los derechos humanos, teniendo como basamento el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI (con el nuevo artículo 1, párrafo 4, aprobado en 2013), aunque, lógicamente, con todas las modificaciones correspondientes para adecuar al arbitraje a conflictos en materia de derechos humanos, como así también estableciendo a la Corte Permanente de Arbitraje como institución nominadora por defecto, teniendo en cuenta su acercamiento a los derechos fundamentales a partir de su valiosa actuación como foro de solución de conflictos medioambientales y por su creación del Reglamento Facultativo para el Arbitraje de Controversias Relativas al Medio Ambiente y/o Recursos Naturales (2001) y del Reglamento Facultativo para la Conciliación de Controversias Relativas al Medio Ambiente y/o Recursos Naturales (2002) (Cronstedt y Thompson, 2015).

Sin ánimos de hacer un análisis exhaustivo de Las Reglas debido a que no es el objeto del presente trabajo, destacaré primeramente algunas ventajas, para luego evidenciar ciertos desafíos que se suscitan al respecto.

IV. A. Aspectos positivos para destacar

En primer lugar, en conformidad con las previsiones de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, el preámbulo de Las Reglas prevé que el arbitraje, como mecanismo extrajudicial de carácter no estatal de resolución de controversias, no pretende sustituir los mecanismos estatales judiciales o no judiciales, sino complementar las opciones disponibles para quienes buscan reparación. En este sentido, el comentario proporcionado por el Equipo de Redacción al preámbulo prevé que Las Reglas podrían utilizarse, por ejemplo, frente a circunstancias en donde las víctimas no pueden presentar sus reclamaciones en sede judicial por cuestiones de capacidad, restricciones legales, procesales, jurisdiccionales o sustantivas, y obstáculos relativos a la duración, imprevisibilidad o al costo.

En segundo lugar, tal como se aclara en la nota introductoria de las Reglas de La Haya, estas, al igual que el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI, no encuentran limitada su aplicación por el tipo de demandante(s) o demandado(s) ni por el objeto de la controversia, y se extiende a cualquier tipo de disputa que las partes, de acuerdo a un convenio arbitral, hayan acordado resolver mediante arbitraje en virtud de las Reglas de La Haya. Por lo tanto, las partes pueden ser entidades comerciales, individuos, sindicatos y organizaciones laborales, Estados, entidades estatales, organizaciones internacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

En tercer lugar, una de las cuestiones más importantes recae en el hecho de que en su preámbulo se reconoce la importancia de que los árbitros tengan experticia en materia de empresas y derechos humanos, y por lo tanto, su artículo 11 prevé, entre otras cosas, que el presidente o el árbitro único deberá tener experiencia demostrada en la resolución de disputas internacionales y en áreas relevantes para la controversia, que pueden incluir, dependiendo de las circunstancias del caso, empresas y derechos humanos, legislación nacional e internacional relevante y el conocimiento del campo o actividad correspondiente.

En cuarto lugar, reconociendo el interés público para la resolución de disputas sobre derechos humanos y empresas, como así también el principio 31 de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, las Reglas de La Haya prevén entre sus artículos 38 y 43 un régimen de transparencia para el proceso, aunque permitiéndole al tribunal variar, a su propia discreción, el grado de transparencia de cada uno, acorde a si hay o no un interés público en juego, a los intereses de las partes en una resolución de su conflicto rápida y eficiente, a la seguridad, privacidad y confidencialidad de las partes, los testigos, los representantes y otros involucrados o afectados por el proceso arbitral, y a la posibilidad de que se puedan agravar los conflictos entre las partes interesadas. En vinculación con lo expuesto, el artículo 18(5) contiene disposiciones tendientes a proteger la identidad de una parte o su representante cuando pueda ser sensible de acuerdo a las circunstancias del caso.

En quinto lugar, en su artículo 19 se incorporan en carácter innovativo las demandas colectivas. En este sentido, se dispone que las demandas con cuestiones de hecho y de derecho en común se juzgarán conjuntamente, pudiendo el tribunal adoptar procedimientos especiales adecuados al número, carácter, cuantía y objeto de las demandas concretas que se examinen. A su vez, se establece la posibilidad de que el tribunal arbitral pueda permitir que uno o más terceros se unan al arbitraje como parte, siempre y cuando dicha persona sea parte o tercer beneficiario del instrumento jurídico subyacente que incluye el acuerdo de arbitraje pertinente.

En sexto lugar, me parece importante acentuar que las Reglas de La Haya en su preámbulo reconocen el potencial desequilibrio de poder entre las empresas transnacionales y las víctimas de abusos a sus derechos humanos vinculados por ejemplo a costos, falta de representación adecuada, conocimiento del mecanismo, miedo a represalia, entre otros. Frente a esta circunstancia, se prevé en el artículo 5(2) que el árbitro único o el tribunal arbitral, sin comprometer su independencia e imparcialidad, deberá adoptar las medidas necesarias para asegurarse de que se respete el principio de igualdad de armas y que la parte en desventaja también tenga la oportunidad de presentar su caso en un proceso justo y efectivo. En el comentario al artículo, el Equipo de Redacción especifica que el Tribunal, para tales efectos, deberá adoptar un rol más proactivo e inquisitivo, en oposición a un proceso adversarial.

La cuestión anteriormente enunciada se relaciona incluso con el régimen de costas que prevén las Reglas, debido a que se dispone en el artículo 53 que, si bien el criterio que rige es que el perdedor pague las costas, el Tribunal podrá, de acuerdo a las circunstancias del caso, repartirlas entre las partes como considere razonable, teniendo en cuenta situaciones como la conducta de las partes en el arbitraje, la carga financiera de cada una, el interés público, entre otras cosas.

Finalmente, las Reglas de La Haya contienen otras disposiciones importantes e innovativas a destacar, verbigracia, el establecimiento de un código de conducta para los árbitros, medidas de protección a testigos (artículo 33.3, 38.2, 42.2, 42.5) y de creación de procedimientos especiales para recolección de prueba cuando sea necesario, mecanismos destinados a limitar el costo y duración de los procedimientos, como por ejemplo, el establecimiento de un proceso arbitral expedito dirigido por un árbitro único (siempre y cuando las partes lo consideren y las circunstancias del caso lo permitan) cuando solo se busca una compensación económica (artículo 57), exigencia de que todo el proceso arbitral se desarrolle de manera que sea culturalmente apropiada y compatible con los derechos (ejemplo: artículos 18.1, 32.2, 33.2) y la posibilidad de dictar medidas tendientes a salvaguardar la integridad de las víctimas de abusos a sus derechos humanos por la actividad empresarial (artículo 30).

IV.B. Obstáculos y desafíos a afrontar

Uno de los principales desafíos que se presentan para las Reglas de La Haya se vincula con la arbitrabilidad. Estas no se han expresado al respecto, aunque en el comentario al artículo 20 sobre la sede del arbitraje, el Equipo de Redacción menciona que las partes, o el tribunal arbitral (en el caso de que éstas no lo hayan hecho), deberán elegir como sede del arbitraje un lugar donde las disputas sobre derechos humanos y empresas puedan ser arbitrables. Por lo tanto, la elección de la sede correcta del arbitraje será determinante para este tipo de controversias.

A su vez, el artículo 1(2) pretende facilitar los obstáculos que puedan surgir en relación con la arbitrabilidad y ejecutabilidad (Palm, 2020) al prever que:

Las partes acuerdan que cualquier controversia que se someta a arbitraje en virtud de este Reglamento se considerará que ha surgido de una relación o transacción comercial a los efectos del artículo I de la Convención de Nueva York sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras (la 'Convención de Nueva York') (Las Reglas de La Haya, 12 de diciembre de 2019).

El Equipo de Redacción explica en el comentario que un posible obstáculo para la ejecutabilidad del laudo puede surgir por inconvenientes vinculados a la arbitrabilidad de disputas sobre empresas y derechos humanos bajo las leyes nacionales y que la disposición citada podría funcionar incluso para resolver esas circunstancias.

No obstante, la cuestión de arbitrabilidad se la ha dejado en manos del derecho interno y los tribunales nacionales, los cuales decidirán, en última instancia, si el laudo es ejecutable o no, aunque, tal como se evidencia en el comentario del artículo 1(2), se espera que los tribunales respeten las intenciones de las partes y que si el laudo es "compatible con los derechos humanos y satisface los requisitos para el reconocimiento y la ejecución" puedan ejecutarlo.

Para finalizar, se debe decir que Las Reglas de La Haya se presentan como una verdadera innovación al proponer un nuevo tipo de arbitraje enfocado en disputas sobre empresas y derechos humanos. Ciertamente, los desafíos que surgen para la puesta en marcha de las mismas son varios: ¿Cuan transparentes serán los procesos arbitrales sobre disputas en materia de empresas y derechos humanos? ¿Los árbitros estarán a la altura de este tipo de controversias? ¿Se encontrarán correctamente asegurados el principio de igualdad de armas y los derechos de las víctimas? ¿Cómo se gestionarán los procesos cuando haya demandas colectivas?

Si bien las respuestas quedarán supeditadas a futuras controversias que se puedan dar en el marco de las mencionadas Reglas, si se debe destacar el gran labor desarrollado por el Grupo de Trabajo y el Equipo de Redacción, quienes lograron crear un nuevo tipo de arbitraje enfocado y adaptado a conflictos en materia de derechos humanos.

V. Conclusión

En el desarrollo del presente trabajo he tratado de plasmar la importancia que han tenido los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos como conjunto de directrices clarificadoras de las obligaciones de los Estados y responsabilidades de las corporaciones en pos de proteger, cumplir y hacer respetar los derechos humanos de las personas. En este marco, considero sumamente valioso el aporte de los Principios Rectores y del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos en cuanto a alertar sobre la gran cantidad de impedimentos que se les presentan a las víctimas para acceder a sus reparaciones y, consecuentemente, plantear la

necesidad de establecer nuevos mecanismos alternativos para garantizar así un mayor acceso a la justicia de los titulares de derechos vulnerados.

El Grupo de Trabajo sobre Arbitraje para Empresas y Derechos Humanos y el Equipo de Redacción han hecho un notable labor en proponer, a la luz de las previsiones de los Principios Rectores, al arbitraje como una alternativa viable y efectiva, constituyendo un reglamento específico e innovador —las Reglas de La Haya— destinado a reglar controversias derivadas de vulneraciones a derechos fundamentales por la actividad de las empresas.

Considero que las Reglas de La Haya representan un paso muy importante para el campo del arbitraje y su vinculación con los derechos humanos. Si bien, como también he tratado de evidenciar, se presentan algunos obstáculos y desafíos para su implementación, es necesaria la coordinación y esfuerzo de los Estados para que este tipo de disputas puedan también ser resueltas por vía del arbitraje, teniendo como eje central el principio de progresividad como principal garantía del deber de los Estados de desarrollar y fortalecer los recursos de los ciudadanos para ver materializados sus derechos, incluyendo los mecanismos de protección que les garanticen un mayor acceso a la justicia (Londoño-Toro, 2009). Sin dudas, Las Reglas representan una propuesta concreta y efectiva, no solo para expandir la red de protección para las víctimas de violaciones a derechos fundamentales causadas por las empresas, sino también para ampliar el acceso a la justicia y eliminar las barreras a las que muchas deben enfrentarse para acceder a sus reparaciones.

Para concluir, me gustaría destacar el carácter transversal de los derechos humanos, que incluso han logrado penetrar en el campo del arbitraje; su vinculación en el área de las inversiones, la posibilidad de solucionar controversias medioambientales a través de arbitraje y las recientemente aprobadas Reglas de La Haya para arbitrar controversias sobre empresas y derechos humanos, configuran una muestra de que el arbitraje y los derechos fundamentales no deben ser visualizados como antagónicos, sino que, por el contrario, como perfectamente complementarios.

Referencias bibliográficas

- Bas Vilizzio, M. (2019). Protección de los derechos humanos en la solución de controversias inversor-Estado: ¿Confluencia o bifurcación de caminos? *Revista del Tribunal Permanente de Revisión*, 7 (14), 129-148. <https://doi.org/10.16890/rstpr.a7.n14.p129>
- Benedettelli, M.(2015). Human rights as a litigation tool in international arbitration: reflecting on the ECHR experience. *Arbitration International*, 1 (4), 631-659. <https://doi.org/10.1093/arbint/aiv036>
- Blackaby, N. (2008). Arbitrabilidad de diferencias no contractuales en Guido S. Tawil y Eduardo Zuleta (Directores), *El Arbitraje Comercial Internacional. Estudio de la Convención de Nueva York con motivo de su 50º aniversario* (1a ed., pp.187-198). Editorial AbeledoPerrot.
- Cainzos Fernandez, J. A (5 de enero de 2021). ¿Cuáles son las ventajas del arbitraje internacional? *Invest in Spain*. <https://www.investinspain.org/es/publicaciones/en-espana-42>
- Caivano, R. (2010-2011). El deber de confidencialidad de los árbitros en el arbitraje comercial desde un enfoque comparativo. *Lima Arbitration, Revista del Círculo Peruano de Arbitraje*, (4), 119-120.
- Caivano, R. J. (2008). ¿Qué es “sentencia arbitral” a los fines de la Convención? Decisiones no jurisdiccionales en Guido S. Tawil y Eduardo Zuleta (Directores), *El Arbitraje Comercial*

Internacional. Estudio de la Convención de Nueva York con motivo de su 50º aniversario (1a ed., pp. 69-85). Editorial AbeledoPerrot.

- Cantú, H. R. (2016). ¿Hacia un tratado internacional sobre la responsabilidad de las empresas en el ámbito de los derechos humanos? Reflexiones sobre la primera sesión del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 16, 425-460.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542016000100425
- Carneiro M. F., Cordero C. S., Cordero J. S. y Martín V. H. (2013). *Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada*. Sustentia Innovación Social. <https://www.aacid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Cuaderno%20Guia%20Principios%20Rectores%20AECID.pdf>
- Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*. https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_sp.pdf
- Cronstedt C. y Thompson R. C. (7 de abril de 2016). A proposal for an International Arbitration Tribunal on Business and Human Rights. Simposio online: *An International Jurisdiction for Corporate Atrocity Crimes*. Harvard International Law Journal Online. https://harvardilj.org/wp-content/uploads/sites/15/Cronstedt-and-Thompson_0615.pdf
- Cronstedt C., Eijsbouts J., Margolis A., Ratner S., Scheltema M. y Thompson R. C. (16 de noviembre de 2017). International arbitration of business and human rights: A step forward. *Kluwer Arbitration Blog*. <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2017/11/16/international-arbitration-business-human-rights-step-forward/>
- Cronstedt, C. y Thompson, R. C. (2015). *An International Arbitration Tribunal on Business and Human Rights* [Archivo PDF]. <http://www.l4bb.org/news/TribunalV5B.pdf>
- Darcy, N. (2019). *Los principios rectores para empresas y derechos humanos: enfoques y desafíos* [ponencia]. Seminario "Defensorías del Pueblo, Migración, Sustentabilidad Ambiental y Democracia". Xº Asamblea General del Instituto latinoamericano del Ombudsman-Defensorías del Pueblo (ILO), Universidad de El Salvador, República de El Salvador.
- Desierto, D. (12 de Julio de 2019). Why arbitrate business and human rights disputes? Public consultation period open for the Draft Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration. *Ejil: Talk!*. <https://www.ejiltalk.org/public-consultation-period-until-august-25-for-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>
- Doe, M., Ratner, S. y Yiannibas, K. (27 de junio de 2019). Arbitrating business and human rights disputes: public consultation on the Draft Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration. *Kluwer Arbitration Blog*. <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2019/06/27/arbitrating-business-and-human-rights-disputes-public-consultation-on-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>

- Gaillard, E. y Savage, J. (Eds.) (1999). *Fouchard, Gaillard, Goldman on International Commercial Arbitration*, Kluwer Law International.
- Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2014). *Informe sobre el Primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos (A/HRC/26/25/Add.2)*. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/138/91/PDF/G1413891.pdf?OpenElement>
- Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2014). *Informe sobre un taller de expertos titulado "Repercusiones de la actividad empresarial y acceso a vías de reparación no judiciales: experiencia adquirida a nivel mundial" (Business Impacts and Non-judicial Access to Remedy: Emerging Global Experience) celebrado en Toronto en 2013 (A/HRC/26/25/Add.3)*. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/139/47/PDF/G1413947.pdf?OpenElement>
- Herrera X. B. (2008). Arbitrabilidad Objetiva en Guido S. Tawil y Eduardo Zuleta (Directores), *El arbitraje comercial internacional. Estudio de la Convención de Nueva York con motivo de su 50º aniversario* (1a ed., pp. 200-210). Editorial AbeledoPerrot.
- Jiménez, M. y Saldarriaga, A. (2010). Arbitrabilidad, inversión e ilegalidad. *Revista Ecuatoriana de Arbitraje*, (2), 132-167. <https://doi.org/10.36649/rea205>
- Kovick, D. y Rees, C. (2011). *International support for effective dispute resolution between companies and their stakeholders: Assessing needs, interests, and models* (Working Paper No.63). Corporate Social Responsibility Initiative. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University. https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cris/files/workingpaper_63_rees%20kovick_june%202011.pdf
- Kröll S., Lew J. y Mistelis L. (2003). *Comparative International Commercial Arbitration*, Kluwer Law International.
- Londoño-Toro, B., Figueredo-Medina, G. y González-Acosta, A. (2009). Balance de la Universidad de Rosario ¿Progresividad o regresividad en la protección de los derechos colectivos como derechos humanos? En Beatriz Londoño-Toro [Editora], *Justiciabilidad de los derechos colectivos. Balance de la ley de acciones populares y de grupo (Ley 472 de 1998) en sus primeros 10 años 1998-2008* (pp. 21-50). Editorial Universidad del Rosario.
- Macarena Letelier: "Durante la pandemia desarrollamos 1.000 audiencias de arbitraje" (11 de enero de 2021). Ciar Global. <https://ciarglobal.com/macarena-letelier-durante-la-pandemia-desarrollamos-1-000-audiencias-de-arbitraje/>
- Oxford Pro Bono Publico (2008). *Obstacles to justice and redress for victims of corporate human rights abuse. A comparative submission prepared for professor John Ruggie*. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Oxford-Pro-Bono-Publico-submission-to-Ruggie-3-Nov-2008.pdf>
- Palm E. (2020). *The new horizons of business and human rights in International Arbitration. An analysis of the Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration* [Tesis de Maestría, Uppsala University]. <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1465372/FULLTEXT01.pdf>

- Park, W. W. (2009). Non-signatories and international contracts: an arbitrator's dilemma, en Permanent Court of Arbitration (Ed.), *Multiple party actions in International Arbitration*, Oxford. <http://www.williamwpark.com/documents/Non-signatories.pdf>
- Rees, C. y Vermijs, D. (2008). Mapping Grievance Mechanisms in the Business and Human Rights Arena (Reporte número 28). Corporate Social Responsibility Initiative. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Rees-Vermijs-Mapping-grievance-mechanisms-Jan-2008.pdf>