



Universidad Internacional de La Rioja  
Facultad de Derecho

Máster Universitario en el Ejercicio de la Abogacía

## Discriminación laboral y Derechos Humanos en Empresas Petroleras de la República de Guinea Ecuatorial

Trabajo fin de estudio presentado por:	Sandra Consuelo NGUEMA OYONO
Tipo de trabajo:	Investigación teórica
Área jurídica:	Ciencias Jurídicas
Director/a:	Víctor Carlos Pascual Planchuelo
Fecha:	19 de septiembre de 2022

## Resumen

La idea de este trabajo surge debido al incremento de las demandas laborales por discriminación salarial que han hecho eco de la situación de una verdadera discriminación que se genera en el seno de las empresas multinacionales de producción y explotación de Petróleo, recurso natural que representa el 80% de los ingresos del país, Guinea Ecuatorial.

Mediante este trabajo, se pretende explicar la problemática de la diferencia salarial y discriminación laboral entre empleados extranjeros y nacionales que ostentan la misma categoría profesional y ejercen las mismas funciones, pero, sin embargo, no perciben igual remuneración.

Para ello, se abordará la problemática salarial desde el derecho laboral y desde los derechos humanos, así como en la esfera del derecho internacional.

El trabajo concluye con la presentación de una solución para la cuestión planteada, en la que se tratara de aplicar los Principios Internacionales de Derechos Humanos al régimen remuneratorio de los trabajadores nacionales que presten servicios en dichas empresas desde la base de la justicia social y la ética.

### **Palabras clave:**

Derechos Humanos, Discriminación salarial, Empresas Multinacionales, Responsabilidad social

## Abstract

The idea of this study arises due to the increase of labor lawsuits for wage discrimination that have made known the situation of a real discrimination that is generated in the heart of the multinational companies of production and exploitation of oil, a natural resource that represents 80% of the income of the country, Equatorial Guinea.

This study explains the problem of the salary difference and labor discrimination between foreign and national employees who have the same professional category and perform the same functions, however, they do not receive equal remuneration.

To this end, the wage problem will be approached from labor law and human rights as well as in the sphere of international law.

The study concludes with the presentation of a solution to the question posed, in which it will try to apply the International Human Rights Principles to the remuneration regime of national workers who render services in these companies from the basis of social justice and ethics.

### **Keywords:**

Human Rights, Companies, Social Liability, Oil and Gas Sector, Equatorial Guinea

## Índice de contenidos

1. Introducción .....	6
1.1. Justificación del tema elegido.....	7
1.2. Problema y finalidad del trabajo.....	8
1.3. Objetivos .....	9
2. Contexto jurídico de los Derechos Humanos.....	11
2.1. Internacional.....	11
2.1.1. La Carta Internacional de los Derechos Humanos .....	11
2.1.2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 .....	12
2.1.3. Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (Pactos de Nueva York) .....	13
2.1.3.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	13
2.1.3.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales .....	14
2.1.4. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas .....	17
2.1.5. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.....	17
2.2. Regional .....	18
2.2.1. Protección de los Derechos Humanos en África .....	18
2.2.1.1. La Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (La Carta de Banjul) .....	18
2.2.1.2. La Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos.....	19
2.2.1.3. La Corte Africana de los Derechos Humanos (Tribunal de Arusha).....	19
2.3. Nacional .....	20
2.3.1. Aplicación de los Derechos humanos en Guinea Ecuatorial .....	20
3. Sujetos de Derecho Internacional .....	25
4. Marco Jurídico de la Discriminación Laboral .....	29
4.1. Marco Internacional del Derecho Laboral .....	29

4.1.1.	Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	29
4.2.	Marco Laboral en África.....	31
4.2.1.	Normas Laborales en África.....	31
4.2.2.	Protocolo del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Africana relativo a la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento.....	32
4.3.	Marco Laboral en Guinea Ecuatorial .....	33
4.3.1.	Obligaciones vinculantes de la OIT asumidas por Guinea Ecuatorial .....	33
4.3.2.	Ley de General del Trabajo.....	34
4.3.3.	Ley de Política Nacional de Empleo.....	36
4.4.	La desigualdad laboral .....	37
4.4.1.	La discriminación laboral.....	37
4.4.2.	Discriminación salarial en el sector petrolero.....	39
4.4.2.1.	Análisis Jurisprudencial de la discriminación salarial.....	45
5.	Pacto Global de las Naciones Unidas .....	47
6.	Derechos humanos y empresas petroleras.....	50
6.1.	Empresas Multinacionales y la responsabilidad social corporativa o empresarial ...	50
6.1.1.	La responsabilidad Social Corporativa de las empresas Multinacionales.....	50
6.1.2.	Compromiso social de las petroleras en Guinea Ecuatorial.....	53
6.2.	Análisis de la Responsabilidad social Corporativa de Marathon EG Production Limited (MEGPL) .....	56
7.	Conclusiones.....	58
	Referencias bibliográficas.....	62
	Listado de abreviaturas .....	67
Anexo A.	Título del anexo.....	68

## 1. Introducción

En 1991 Guinea Ecuatorial comenzó con sus primeras exploraciones de producción de gas natural licuado. Más tarde, en 1995, las compañías Internacionales ExxonMobil y Ocean Energy descubrieron el campo Zafiro, localizada al Norte de la Isla de Bioko, y desde entonces, el país se ha convertido en una de las economías en crecimiento más rápidas del mundo.

(G PEREIRA E y TALUS K 2015, p.113) explican en el libro el proceso de transformación de Guinea al convertirse en un país emergente en África cuyo, *“principal catalizador de esta transformación fue el descubrimiento del petróleo y gas dentro del país”*.

A lo largo de los siguientes años, han ido instalándose otras empresas con el mismo objetivo que ExxonMobil, explotar petróleo y conseguir los mejores contratos gubernamentales para el desarrollo de sus actividades.

Sin embargo, a pesar del proceso de industrialización de un sector óptimo como el de *“Oil and Gas”*<sup>1</sup> y de los avances a nivel social, cultural y de infraestructura, el nivel de vida de los ecuatoguineanos no ha evolucionado lo suficiente.

*“La nueva dimensión del Derecho Internacional entraña dos consecuencias de un lado la universalidad de los derechos humanos, es decir, que todos los Estados tienen el deber de promoverlos y respetarlos, con independencia tanto de cualquier particularidad nacional o regional como de las concepciones propias de las distintas culturas y religiones existentes, por otro lado, la obligación de promover y respetar los derechos humanos es una obligación erga omnes, por lo que le incumbe al Estado respecto a la comunidad internacional en su conjunto”*(SAENZ DE SANTA MARIA 2011, p. 605).

La obligación de respetar y promover los Derechos Humanos no solo incumbe a los Estados, sino que, además, es una obligación que se extiende a las empresas.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Carta Africana de derechos del hombre y de los pueblos y en los principios

---

<sup>1</sup> Denominación que reciben en la práctica las empresas del Sector Petrolero o Petrolífero.

relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### 1.1. Justificación del tema elegido

¿Es posible la aplicación de normativas de diferentes ordenamientos jurídicos para justificar una diferencia de salarios entre empleados de una misma empresa?. Las crecientes demandas ante la Jurisdicción Laboral por discriminación salarial y diferencias de trato entre el personal nacional y expatriado o extranjero han ido aumentando a lo largo de los últimos años en Guinea Ecuatorial contra las empresas multinacionales del sector petrolero.

Han sido numerosos los pronunciamientos judiciales sobre lo que ya es una problemática social, pues es el denominador común de todas las demandas judiciales, cual es la discriminación salarial por razón de nacionalidad, es decir, entre nacionales y expatriados.

Desde el año 2015 con el inicio de la crisis económica por la caída del precio del petróleo, las empresas del sector de extracción y del gas o sector petrolero, tuvieron que hacer frente a una descomunal situación de emergencia social cuya consecuencia directa fueron despidos colectivos, reducción de salarios y el cierre de sus filiales y sucursales.

Tras la pérdida del empleo, a las demandas presentadas por despido y reclamaciones de liquidaciones, se acompañaban la del *“despido por diferencia salarial”*.

A partir de ese momento, profesionales, juzgadores y expertos en materia laboral sopesaron la cuestión sobre la discriminación laboral en la esfera salarial, y que, con las disposiciones normativas vigentes, se debería analizar su alcance, régimen y efectivamente su viabilidad al plantearla en la jurisdicción laboral.

Suigiendo la idea de Thobeka Dube, la discriminación injusta está prohibida, y esto se puede ver en la promulgación de nuestras leyes, es abismal presenciar que las discrepancias en los salarios ganados por individuos que realizan las mismas tareas todavía existen en el mercado laboral hoy en día con muy poca disuasión activa de los tribunales. Esto es así después de que se hayan realizado muchos estudios y se hayan obtenido pruebas que dejan claro que la brecha salarial existe. La razón para realizar este estudio es identificar cuál podría ser la razón por la que esta cuestión no se ha abordado adecuadamente cuando podría resolver muchos

problemas socioeconómicos que afectan a nuestro país, problemas que en su mayoría son experimentados por el mismo grupo que está en desventaja por la brecha salarial.

Las diferentes posturas jurisdiccionales en materia de diferencia salarial han llevado a hacer un estudio y análisis sobre esta cuestión en miras a plantear una posible solución a esta problemática de nivel nacional, pues el Derecho Fundamental a la Igualdad se ve implicado.

La regulación nacional en materia laboral no resuelve este problema, más bien a sensu contrario, podría entenderse como el origen del problema, pues a pesar de que los empleados del sector petrolero están mejor retribuidos a nivel nacional, sin embargo, la remuneración que perciben en comparación con los empleados emigrantes que se encuentran trabajando en el país, es muy baja.

Por tanto, este trabajo se centrará en el persistente conflicto entre empleados y empleadores sobre diferencia salarial que plaga el mercado laboral en Guinea Ecuatorial, en sus causas y en las medidas legislativas existentes para abordarla tanto en el contexto nacional como internacional.

## 1.2. Problema y finalidad del trabajo

La finalidad de este trabajo es ofrecer una herramienta que permita a las empresas del sector petrolífero mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados por medio de los principios rectores de los derechos humanos.

Las empresas multinacionales que operan en zonas políticamente sensibles son susceptibles de encontrarse implicadas en acusaciones de violación de los derechos humanos; en particular, cuando una compañía está involucrada en una asociación empresarial conjunta con el gobierno del Estado de acogida (es el caso de Gepetrol<sup>2</sup> y Sonagas<sup>3</sup>).

Unas de las primeras iniciativas impulsadas por las Naciones Unidas fueron las normas sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Trataban esencialmente de imponer a las empresas directamente, conforme al Derecho Internacional, la misma gama de

---

<sup>2</sup> Gepetrol: Es el anagrama de Guinea Ecuatorial de Petróleos y es la empresa productora de petróleo nacional de Guinea Ecuatorial y socio de la mayoría de las empresas petroleras representante del Estado.

<sup>3</sup> Sonagas: Es el anagrama de Sociedad nacional de gas, es la empresa nacional productora de gas a nivel de Guinea Ecuatorial y socio de la mayoría de las empresas del sector de hidrocarburos.

obligaciones de derechos humanos que han aceptado cumplir los Estados en virtud de los tratados internacionales.

En este sentido, las empresas pueden asumir compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los Derechos (RUGGIE 2011, p.15).

Este trabajo se centrará especialmente en los empleados que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor según el principio de *"igual salario por igual valor o trabajo de igual valor"*. Se pretende analizar este tipo de discriminación para que sirva de gran mejora y de solución a la problemática en torno al sector petrolero respecto de la igualdad de salarios entre empleados expatriados y nacionales. Desde el principio, hay que decir que el estudio se centrará en el mercado laboral de guinea ecuatorial, pero puede abarcar otras jurisdicciones regionales e internacionales que podrían mejorar la nuestra.

Para ello, este trabajo se va a centrar principalmente es los derechos humanos del trabajo, partiendo del análisis de la discriminación laboral en el ámbito del sector petrolero, las prácticas de las empresas multinacionales petroleras desde la vertiente laboral y los compromisos que deben adoptar las empresas para mejorar o adaptar la normativa estatal del país donde operan, a los estándares de política social del país de origen.

### 1.3.Objetivos

Este trabajo tiene como objetivo esencial analizar desde el marco laboral, las relaciones entre las empresas transnacionales y los derechos humanos, así como proponer las posibles soluciones al problema planteado.

En primer lugar, se hace una exposición del entorno económico y funcional de las empresas Oil and Gas, así como el contexto normativo laboral del país sobre el que se presenta la discriminación laboral dentro de este sector.

Con este trabajo, se pretende dar a conocer el ámbito internacional y laboral en el que se rige Guinea Ecuatorial más allá del problema a tratar, mediante un análisis de la legislación internacional, regional de África y nacional como son la normativa laboral, sobre derechos humanos y de Contenido Nacional.

Conocer la Responsabilidad Social Corporativa de las multinacionales y en concreto de las petroleras y su vínculo con el concepto de *“debida diligencia empresarial o responsabilidad social”* al ámbito de las empresas petroleras, para que desde esta perspectiva tomen acciones pertinentes que mejoren las condiciones salariales del personal nacional.

Por último, este trabajo pretende ofrecer unas reflexiones finales y recomendaciones para investigaciones y políticas futuras en clave de derechos humanos dentro del ámbito de las petroleras multinacionales en África Subsahariana.

Para cumplir estos objetivos, se va a analizar la responsabilidad social de las empresas, en concreto, de las empresas petroleras con el fin de que a través de este cauce y de las exigencias de las normas sobre Derechos Humanos, estas puedan mejorar las condiciones salariales de sus trabajadores dentro de su compromiso social.

## 2. Contexto jurídico de los Derechos Humanos

### 2.1. Internacional

#### 2.1.1. La Carta Internacional de los Derechos Humanos

La protección internacional de los derechos humanos se configura como un sector normativo identificado como la estructura jurídica más reciente del ordenamiento jurídico internacional, creada a partir de los principios de solidaridad y de protección de los intereses fundamentales de la comunidad internacional en su conjunto (SAENZ DE SANTA MARIA 2011, p. 399).

Tras la segunda guerra mundial, una serie de declaraciones y pactos empezaron a articular como reacción frente a las violaciones masivas de los derechos humanos por los regímenes totalitarios.

A partir de entonces surgió un verdadero reconocimiento internacional de los derechos humanos con la finalidad de asegurar su protección con independencia de la circunstancia o condición de la persona frente a aquellos actos u omisiones de los Estados, incluso frente al propio Estado del que sea nacional y siempre que se haya vulnerado los derechos y libertades fundamentales.

En 1948, por primera vez, los países acordaron una lista exhaustiva de derechos humanos inalienables configurados en un texto, que recogería el conjunto normativo promulgado por las Naciones Unidas encaminada al reconocimiento y la aplicación universal y efectiva de los derechos en ellas recogida.

El preámbulo de la Carta de las NN. UU reafirma *“la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona (y) en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”* (SAENZ DE SANTA MARIA 2011, p. 400).

Así se configura la carta Internacional de los Derechos Humanos, que es el conjunto formado por las siguientes normas internacionales:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos;
2. el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el protocolo que le acompañan;
3. el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo que le acompañan;

4. el Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
5. el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte y;
6. el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Adicionalmente a lo anterior, fueron necesarias otros actos para la efectividad y eficacia de la Carta de las NN.UU como excluir de las reservas en favor de la competencia de los Estados las acciones que entrañan vulneraciones graves de los DD.HH y libertades fundamentales, pues se consideraba amenaza para la paz y la seguridad internacional, ya que, la soberanía de los estados eran un obstáculo para lograr el respeto de estos derechos y se permitió que las vulneraciones de los derechos humanos fueran revisados por los propios órganos de las Naciones Unidas.

Otro acto que favoreció la eficacia o jugó un papel fundamental para desarrollo fue el reconocimiento y protección mediante declaraciones y convenios internacionales que fueron plasmadas posteriormente en el texto de la Declaración Universal de Derechos Humanos y más tarde en la adopción de los Pactos Internacionales y sus Protocolos.

### 2.1.2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948

Existen varias nociones sobre este tema, pero en este trabajo utilizaré algunas definiciones manejadas por organismos y por autores que se han ocupado del asunto. Así, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en su publicación divulgativa ABC: la enseñanza de los derechos humanos dice:

*“Por derechos humanos se entiende en general aquellos que son inherentes al ser humano. Se trata del reconocimiento de que todo ser humano es titular derechos humanos sin distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición desde su nacimiento, por el simple hecho de ser persona. Son derechos con los que nacemos y que son inalienables, superior incluso al Estado”.*

El momento inicial en el reconocimiento de los Derechos Humanos fue la adopción el 10 de diciembre de 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Al respecto, SAENZ DE SANTA MARIA (2011, p. 405), entiende que *“se trata de un texto de indudable importancia en el desarrollo de esta materia”*, pues contiene un catálogo de derechos individuales muy amplio. En primer lugar, hace referencia a la existencia del ser humano como persona. En segundo lugar, incluye la protección y seguridad de la persona; y, en tercer lugar, la vida política y social de la persona.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, también reconoce ciertos derechos de contenido económico y social para el desarrollo de la persona.

En relación con este último párrafo, se encuentra el derecho humano al trabajo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (art.23), establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En resumen, se trata de la protección del ser humano en su esfera laboral sin que pueda ser forzado al trabajo ni discriminado en ninguna de las formas por cualquier circunstancia.

### 2.1.3. Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (Pactos de Nueva York)

#### 2.1.3.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Junto con la Declaración Universal de DD. HH, los Pactos comprenden la Carta Internacional de Derechos Humanos.

El origen de este pacto se remonta al final de la Segunda Guerra Mundial, pues según se recoge en el texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Estados querían evitar de nuevo una catástrofe como las consecuencias producidas por la guerra para toda la humanidad y que atentaron contra los derechos humanos a nivel mundial.

Para ello era clave el reconocimiento de los derechos civiles y políticos como forma de asegurar que las discrepancias ideológicas y políticas no acabarían generando conflictos que llevasen a nuevas guerras y pudieran resolverse desde el respeto a la integridad física y la libertad de las personas.

Este pacto (PIDCP) fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976. En mayo de 2012 la Convención había sido ratificado por 167 Estados.

Consta de un preámbulo y 53 artículos, y entró en vigor el 23 de marzo de 1976, tres meses después de que fuese ratificado por 35 Estados. Actualmente ha sido ratificado por 173 países; otros seis Estados lo han firmado, pero no ratificado y 18 están totalmente al margen de este tratado. El PIDCP se desarrolló en dos protocolos facultativos. El primero fue aprobado juntamente con el Pacto y establece mecanismos internacionales de investigación y denuncia para contribuir al cumplimiento de éste. El segundo, aprobado en diciembre de 1989 y vigente desde 1991, está destinado a abolir la pena de muerte.

El pacto desarrolla los derechos civiles y políticos y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Bajo el artículo 1 del Pacto, los estados se comprometen a promover el derecho a la autodeterminación y a respetar ese derecho. También reconoce los derechos de los pueblos a disponer, comerciar y poseer libremente sus recursos y riquezas naturales.

Este Pacto se encuentra bajo la supervisión del Comité de Derechos Humanos (CDH) que es el órgano de control a quien le corresponde intervenir en relación con el incumplimiento de lo preceptuado en este texto y sus protocolos facultativos.

#### 2.1.3.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) o International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, en inglés, es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

Se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. A fecha del mes noviembre de 2017, el Pacto tiene 166 partes.

El Pacto es parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, incluida la última del Primer y Segundo Protocolos Facultativos.

El Pacto es supervisado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de las Naciones Unidas creado por el ECOSOC en 1985 para vigilar la aplicación del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Artículo 6 del Pacto reconoce el derecho al trabajo, definida como la oportunidad de todos para ganar su vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Los estados Parte están obligados a adoptar "*medidas adecuadas*" para garantizar el derecho reconocido en este artículo, incluida la formación técnica y profesional y las políticas económicas encaminadas a regular el desarrollo económico y en última instancia, el pleno empleo.

El derecho implica que las partes deben garantizar la igualdad de acceso al empleo y proteger a los trabajadores de ser privado injustamente de dicho empleo, además de la obligación de evitar la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar el acceso de los desfavorecidos.

El trabajo al que se hace mención ha de ser un trabajo decente, que en mi opinión ha de seguir los estándares internacionales o los criterios de la normativa de la OIT.

Paralelamente, el Pacto (art. 7 PIDESC), reconoce el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración o salarios justos, una vida digna y una conciliación laboral entre otros. Estos a su vez se define como un salario justo, con igual remuneración por igual trabajo, suficiente para proporcionar una vida digna para los trabajadores y sus dependientes; condiciones de trabajo seguras, la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo; y suficiente descanso y el esparcimiento, incluyendo las horas de trabajo limitadas y regulares, vacaciones pagadas.

En lo que las relaciones laborales se refieren, el artículo 8 reconoce el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a los sindicatos y protege el derecho a la huelga. Se permite que estos derechos se limitan a los miembros de las fuerzas armadas, de policía o funcionarios del Gobierno.

Tanto el Comité de Derechos Humanos del PIDPC como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del PIDESC poseen un carácter independiente en cuanto a su composición se refiere, pues, están formados por dieciocho miembros elegidos entre personas de reconocida competencia en materia de derechos humanos y que actúan a título personal y no representan a ningún gobierno.

La duración de los miembros de estos órganos es de un periodo de cuatro años.

Los mecanismos de control utilizados por estos órganos para conocer el grado de cumplimiento de los Pactos internacionales de 1966 por los Estados son los siguientes:

1. Los *informes* que presentan los Estados parte respecto de la aplicación de los Pactos en la esfera interna.
2. La *denuncia de un Estado* por vulneración de las obligaciones contenidas en los Pactos por otro Estado. En este caso, el procedimiento es diferente en el caso de incumplimiento por parte de un Estado del PIDCP, pues en estos casos, se requiere que ambos Estados sean parte del procedimiento Facultativo de 2008, el cual incorpora este mecanismo, y que además se formule la declaración prevista en el artículo 10. Se trata de un mecanismo limitado y restrictivo, pues exige reciprocidad.
3. *Presentación de quejas por los particulares* a través de los respectivos Comités para recibir y considerar comunicaciones de individuos o grupos de individuos (PIDESC) cuyos derechos han sido violados por el Estado parte en el Protocolo en cuya jurisdicción se encuentre la víctima.

#### 2.1.4. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

El Comité de Derechos Humanos es el órgano encargado de controlar el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y de sus Protocolos Facultativos; el primero entró en vigor junto con el Pacto, el 16 de diciembre de 1966, y el segundo, relativo a la abolición de la pena de muerte, fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989, y entró en vigor el 11 de julio de 1991.

El Comité está integrado por una serie de expertos independientes que deben ser personas de integridad moral y reconocida competencia en materia de derechos humanos. Actúan a título personal y no representan a su Estado de origen.

El Comité actúa en un triple sentido:

En primer lugar, a través de las observaciones finales que efectúa a los Estados después de que estos presenten informes periódicos.

También actúa en caso de denuncia de un Estado, en el caso de Guinea Ecuatorial, a través de la Dirección General de Derechos Humanos.

Finalmente, actúa mediante las reclamaciones individuales.

#### 2.1.5. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

El Consejo de Derechos Humanos es un órgano intergubernamental que forma parte del sistema de las Naciones Unidas y que está compuesto por 47 Estados Miembros responsables del fortalecimiento de la promoción y la protección de los derechos humanos en el mundo. Fue creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de marzo de 2006, mediante la Resolución 60/251, con el objetivo principal de estudiar la situación de las violaciones de los derechos humanos y hacer recomendaciones al respecto.

Tiene la capacidad de discutir todas las cuestiones relativas a los derechos humanos y situaciones que requieren su atención durante todo el año. Se reúne en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

El Consejo está compuesto por 47 Estados Miembros de las Naciones Unidas que son elegidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas. El Consejo de Derechos Humanos sustituye a la antigua Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

## 2.2.Regional

### 2.2.1. Protección de los Derechos Humanos en África

#### 2.2.1.1. La Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (La Carta de Banjul)

El 27 de julio de 1981 fue aprobada en Nairobi, Kenia, la Carta Africana de los Derechos humanos y de los pueblos (Carta de Banjul), la cual se asienta sobre las bases de la Decisión 115, XVI de la Asamblea de jefes de Estado de gobierno, en su decimosexta sesión ordinaria, celebrada en Monrovia, Liberia, del 17 al 20 de julio de 1979, referente a la preparación de un *“proyecto preliminar de una Carta africana sobre los derechos humanos y de los pueblos que contemple entre otras cosas la creación de organismos cuya función sea promover y proteger los derechos humanos y de los pueblos”*, y de la Carta de la Organización para la Unidad Africana, la cual estipula que *“la libertad, la igualdad, la justicia y la dignidad son objetivos esenciales para la realización de las legítimas aspiraciones de los pueblos africanos”*; principio de igualdad que se proclama en su artículo 3.

Por lo que, al igual que en los Tratados Internacionales ratificados por los Estados miembros, el principio de Igualdad es considerado a nivel regional un Derecho que goza de la protección de todos los Estados Africanos.

La Comisión africana sobre los derechos humanos y de las personas establece que los derechos de los artículos 21 y 24 también se basan en los principios de no discriminación e igualdad, derechos garantizados por el artículo 2 de la Carta Africana. Cualquier discriminación por de los motivos enumerados en el artículo 2 de la Carta en el acceso o el disfrute de los derechos contemplados en estos artículos citados previamente.

En la aplicación de estos derechos, las medidas políticas deben tener como objetivo rectificar las desigualdades existentes basadas de género, etnia, religión y raza y otros motivos similares.

### 2.2.1.2. La Comisión Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos

La Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos tiene atribuida, entre otras, la función de promover los derechos humanos y de los pueblos y garantizar su protección en las condiciones establecidas en la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos (Art. 45 CAFDH).

La Comisión es un mecanismo de monitoreo de la implementación de la Carta por parte de los Estados miembros.

La CADHP, cuyo mandato es promover y proteger los derechos humanos en el continente africano, celebra dos sesiones al año para examinar los informes de país y las comunicaciones sobre violaciones a los derechos humanos.

En el marco de sus competencias, la Comisión Africana ha emitido una normativa que contiene las Directrices y Principios de información sobre los artículos 21 y 24 de la Carta Africana relativa a industrias extractivas, derechos humanos y el medio ambiente respecto del deber de información periódica a la que están obligados los Estados Parte con respecto a las operaciones extractivas en sus territorios.

### 2.2.1.3. La Corte Africana de los Derechos Humanos (Tribunal de Arusha)

La Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (con sede en Arusha, Tanzania), creada mediante el Protocolo de la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos sobre la creación de un Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos adoptado al efecto, tiene atribuida, junto a la Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos, competencias en materia de aplicación e interpretación de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos ( art.1 del protocolo a la CAFDH).

Las decisiones emanadas del Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos (TADHP) son obligatorias y se ha logrado establecer un mecanismo represivo a través del cual el Consejo ejecutivo de la UA es el órgano encargado de hacer cumplir las resoluciones, en última instancia dicho organismo actúa en nombre de la Asamblea de jefes de Estado y de

Gobierno de la UA, por lo que dependerá de la voluntad política de esta institución hacer efectiva los pronunciamientos de la Corte.

Sólo la Comisión Africana de Derechos Humanos, los Estados Parte, las Organizaciones Intergubernamentales africanas y, en su caso, las ONG's relevantes a las que se haya otorgado la condición de observadoras ante la Comisión, tienen derecho a someter un caso a la decisión de la Corte (art. 5 protocolo CAFDH).

Por tanto, las víctimas de violaciones de derechos humanos no pueden presentar denuncias directamente ante la Corte, pero sí que pueden presentarlas (cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 56 de la CAFDH) ante la Comisión Africana de Derechos Humanos, la cual podrá, si lo considera oportuno, someter el caso denunciado ante la Corte.

Posteriormente, el Protocolo de la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos sobre la creación de un Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos fue reformado mediante el Protocolo de Malabo con el que los Estados africanos pretendían extender las competencias penales a la Corte Africana de Justicia y Derechos Humanos (CAJDH) para el enjuiciamiento criminal y la represión de los crímenes reconocidos en el derecho internacional.

## 2.3.Nacional

### 2.3.1. Aplicación de los Derechos humanos en Guinea Ecuatorial

A nivel internacional, Guinea Ecuatorial es miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desde el 12 de noviembre 1968.

Como miembro de las Naciones Unidas, pertenece a varios organismos especializados y programas de las Naciones Unidas tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo Monetario Internacional (FMI), El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Banco Mundial (BM), Organización Mundial de la Salud (OMS) entre otros.

La Asamblea General de las Naciones Unidas eligió a Guinea Ecuatorial como uno de los miembros no permanentes del Consejo de Seguridad para un mandato de dos años a partir

del 1 de enero de 2018. Además, en febrero de 2019 Guinea Ecuatorial ocupó la presidencia del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

A nivel regional, Guinea Ecuatorial es miembro fundador de la Unión Africana (UA), creada en 2002 y, por lo tanto, uno de los países que firmaron la Carta de Banjul ya comentada en epígrafes anteriores.

También, es miembro desde 1994 de la Comunidad Económica y Monetaria del África Central (CEMAC), un proceso de integración regional inspirado en la Unión Europea que se encarga de regular la política monetaria y económica de la Zona a través del Banco de los Estados del África Central (BEAC). La CEMAC se compone de la Unión Económica de África Central (UEAC), la Unión Monetaria de África Central (UMAC), el Parlamento Comunitario, el Tribunal de Justicia y el Tribunal de Cuentas. Cada una de estas instituciones se rige por un convenio. Los principales órganos de decisión de la CEMAC son la Conferencia de Jefes de Estado de la CEMAC, el Consejo de Ministros de la UEAC, el Comité Ministerial de la UMAC, la Comisión de la CEMAC, el Banco de los Estados de África Central (BEAC), el Banco de Desarrollo de los Estados de África Central (BDEAC) y la Comisión Bancaria de África Central (COBAC).

Igualmente, en el marco económico y financiero, Guinea Ecuatorial es miembro del Banco Africano de Desarrollo (BAD) y del Banco de Desarrollo de los Estados del África Central (BDEAC), institución financiera internacional encargada de financiar el desarrollo de los países miembros de la Comunidad Económica y Monetaria del África Central y cuyo Estado acaba de ejercer la presidencia de dicha institución ( [www.ahoraeg.com](http://www.ahoraeg.com) ).

En materia de Derechos Humanos, Guinea Ecuatorial ha firmado la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial ratificada en el año 2002 respecto de la cual ha emitido una reserva a este tratado en la que no se considera obligada por lo dispuesto en el artículo 22 de la Convención, según el cual cualquier controversia entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la Convención es, a petición de cualquiera de ellos, las partes en la controversia, para ser remitido a la Corte Internacional de Justicia para su decisión. La República de Guinea Ecuatorial considera que, en cada caso particular, es necesario el consentimiento de todas las partes para someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que fue ratificada en 1987, Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificada en 1987, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales

y Culturales también ratificada en 1987, La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ratificada en 1984, Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que fue ratificado en 2009, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes en 2002, Convención sobre los Derechos del Niño en 1992, Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía en el año 2003 y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en la que se ha adherido recientemente en el 2022 (*Naciones Unidas, Estados Miembros*).

A nivel interno o nacional, de conformidad con el Preámbulo de la Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial, se apoya en los principios de justicia social reafirmados en los derechos y libertades del hombre, definidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y el Estado ecuatoguineano acata los principios de Derecho Internacional (art. 8 LF).

La economía de Guinea Ecuatorial depende principalmente de la producción de petróleo, que representa el 60 % del producto interior bruto y el 86 % de las exportaciones del país.

Desde finales del siglo XX, gracias a la puesta en explotación de yacimientos petrolíferos, Guinea Ecuatorial es el país de África con mayor renta per cápita, con unos 29 000 dólares a paridad de poder adquisitivo, un valor similar al de Portugal o Grecia. Sin embargo, esta riqueza ha sido acaparada por una pequeña élite del entorno del Gobierno, mientras que una gran parte de la población ha permanecido en la pobreza. El país se ha convertido en uno de los países más desiguitarios del mundo.

Durante los últimos años, ha tenido un registro negativo en materia de derechos humanos a causa de a varios factores, entre las que destacan la situación política debido al estado calificado como dictatorial según el informe de Amnistía Internacional , la desigualdad social, las detenciones arbitrarias, las restricciones a los derechos fundamentales como por ejemplo el derecho a la huelga, reunión y asociación o las persecuciones a los miembros de los partidos políticos de la oposición, que supone a su vez un gran atentado contra el estado democrático.

Así las cosas, a pesar de ser un país económicamente estable, gracias a la estabilidad financiera como miembro de la CEMAC y políticamente estable, pues no es una zona de conflicto

armado, todavía existen aspectos sociales y culturales que no se han desarrollado y que a ello se suma el régimen dictatorial.

A pesar de los altos índices de crecimiento económico y de ingresos provenientes del petróleo y el gas natural licuado, la condición laboral de los empleados sigue siendo nefasta.

Para paliar los índices negativos en materia de Derechos Humanos, el Estado de Guinea Ecuatorial promulgó en 2006 la Ley sobre la Prevención y Sanción de la Tortura, que se regula en el Decreto número 6/2.006, de fecha 2 de noviembre con la finalidad de prohibir y sancionar los actos de tortura.

De conformidad con los informes recientes de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH), órgano ya citado anteriormente como el encargado de controlar el cumplimiento de los DD HH por parte de los Estados, respecto a la situación actual de Guinea Ecuatorial, en el informe anual de Derechos Humanos correspondiente al año 2020, se determinó que se mantienen los abusos por parte de las fuerzas de seguridad del estado y que los problemas notables de derechos humanos sigue siendo las ejecuciones arbitrarias o ilícitas, entre las que se cuentan ejecuciones extrajudiciales de parte del gobierno; desapariciones forzosas de parte de las autoridades; tortura y casos de trato cruel, inhumano o degradante de parte del gobierno; detenciones arbitrarias; condiciones carcelarias duras y que ponían en peligro la vida; presos o detenidos políticos; problemas considerables en cuanto a la independencia judicial; injerencia arbitraria o ilícita en la privacidad; severas restricciones a la libertad de expresión, de prensa y de acceso a internet (entre ellas, violencia, amenazas de violencia, arrestos o juicios injustificados de periodistas, censura, bloqueo del acceso a sitios web y la existencia de legislación sobre el delito de difamación); injerencia sustancial en el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, tales como leyes excesivamente restrictivas en relación con las organizaciones no gubernamentales; restricciones considerables a la libertad de circulación; la imposibilidad para los ciudadanos de cambiar el gobierno pacíficamente mediante elecciones libres e imparciales; restricciones a la participación política; graves actos de corrupción; falta de accionar y rendición de cuentas con respecto a la violencia contra la mujer; trata de personas; y delitos que entrañaron violencia o amenazas de violencia para con personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales LGBTI (*Human Rights Report*).

Sin embargo, el Gobierno de la República de Guinea Ecuatorial aún esfuerzos para mejorar la situación en lo que a la protección de los derechos humanos se refiere mediante la adopción de medidas dirigidas a sancionar a los funcionarios que cometieran los abusos.

Igualmente, el Departamento estatal de Derechos Humanos representada por su Director General, realizó un seminario el 27 de mayo de este año para orientar tanto a los militares como a los agentes policiales sobre la aplicación de la normativa en derechos humanos y las repercusiones en cuanto al incumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción de la Tortura y también inspeccionó las comisarías de la ciudad de Bata en el marco de la lucha contra las detenciones arbitrarias y los arrestos ilegales ([www.guineapress.com](http://www.guineapress.com))

En cuanto a los derechos humanos en la esfera laboral, se establece como principio fundamental (art.5 LF) de la sociedad ecuatoguineana *“la protección del trabajo a través del cual el hombre desarrolla su personalidad creadora de riqueza de la nación para el bienestar social”*.

En este sentido, se entiende que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución de Guinea Ecuatorial y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales: libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad; derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos; dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

### 3. Sujetos de Derecho Internacional

La Comunidad Internacional está formada por un conjunto de Estados soberanos, lo que da lugar a la existencia de una pluralidad de sujetos.

Avanzando un poco más en el aspecto subjetivo de los Derechos Internacionales, FAVIO FARINELLA (2013, p. 21) explica que, Brownlie (1990, p. 58) en su clásica obra refiere que el sujeto de Derecho Internacional (DI) *“es un ente capaz de poseer derechos y obligaciones internacionales al tiempo que goza de la capacidad de mantener tales derechos iniciando acciones internacionales”*.

Siguiendo el planteamiento de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) entiende que existen dos requisitos que determinan la subjetividad internacional: (a) la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones y (b) la capacidad efectiva de hacer valer estos derechos a través de una reclamación internacional. Sin embargo, Brownlie critica esta definición por circular ya que es causa y consecuencia al mismo tiempo: es sujeto quien tiene la capacidad y por tener la capacidad se es sujeto.

Esta visión material se traduce en la posibilidad efectiva de realizar reclamaciones internacionales frente a violaciones del DI, negociar y celebrar tratados y otros acuerdos válidos conforme el DI, y gozar de los privilegios e inmunidades conferidos por las jurisdicciones nacionales.

Por lo tanto, según la costumbre internacional, si se dan estos principios, existe sujeto de derecho internacional.

La CIJ (*Opinión Consultiva sobre la reparación de daños sufridos al servicio de las Naciones Unidas del 11 de abril de 1949*) respecto a la condición de sujeto de derecho internacional señaló que *“los sujetos de derecho en un sistema jurídico no son necesariamente idénticos en cuanto a su naturaleza o a la extensión de sus derechos; y su naturaleza depende de las necesidades de la comunidad”*, esto explica la existencia de diferentes grados en la subjetividad internacional según el nivel de cumplimiento de los requisitos antes mencionados, por lo que algunos sujetos como el Estado tendrán subjetividad plena o total mientras que otros como las Organizaciones Internacionales poseen una subjetividad limitada.

Esto tiene su razón de ser debido a que los Estados son sujetos internacionales originarios o tradicionales, pues, *“los Estados son los entes que detentan el máximo poder político, y en particular, el de crear normas internacionales y reclamar su cumplimiento”* (SAENZ DE SANTA MARIA 2011, p. 56), mientras que son las normas internacionales creadas por estos otorgando su consentimiento a los tratados internacionales o a través de una conducta (la práctica de los Estados constitutiva de una costumbre internacional como es el caso de los beligerantes en un conflicto interno) los que determinan la existencia de los demás sujetos derecho internacional.

Se ha de tener en cuenta los sujetos *“sui generis”* a los que se les ha conferido un *“status estatal”* tal es el caso de la Santa Sede y la Orden de Malta, y, por ende, también sujetos de derecho internacional.

La principal manifestación por la que se crean sujetos de Derecho Internacional a través de acuerdos o normas convencionales son las propias Organizaciones Internacionales (OO. II), creada directamente por los Estados a raíz de un tratado multilateral en cuya norma de creación determina el alcance de su subjetividad (facultades y deberes). También, los sujetos de Derecho Internacional pueden surgir de acuerdos interestatales como el caso de las minorías nacionales.

Para que las OO. II sean consideradas sujetos de derecho, deben cumplir con tres criterios (FARINELLA 2012, p. 58):

- a) tratarse de una organización permanente de estados miembros que posea objetivos y órganos administrativos comunes,
- b) poseer la capacidad de dictar órdenes vinculantes (al menos en algunas cuestiones) respecto de los estados miembros,
- c) deben existir procedimientos internacionales dirigidos a tornar efectivas las decisiones dictadas por la organización, las cuales no deben descansar sólo en la jurisdicción interna de los estados miembros.

Estos tres elementos considerados en conjunto brindan personalidad jurídica internacional de carácter efectivo a la organización.

Respecto a la subjetividad de los entes diferentes del Estado, se ha cuestionado sobre si las personas jurídicas son sujetos de Derecho Internacional. Desde que la CIJ se pronunciara sobre los sujetos de Derecho Internacional, son varios autores los que han puesto en tela de juicio la situación internacional de las empresas o corporaciones.

Autores como José E. Álvarez (2011, p. 3), en su obra *"are Corporations subjects of International Law"*, explica la interpretación que hacen tanto los jueces de Estados Unidos como los defensores de los Derechos Humanos que en su afán de hacer responsables a las empresas de los daños causados en otros países consideran que, como sujetos con derechos, están también sometidos a las obligaciones y deberes que imponen las normas internacionales sobre derechos humanos.

Decisiones como la del juez de distrito Schwartz en el caso *Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy Inc.* (E. ÁLVAREZ J 2011, p. 3) en la que desestimó los respectivos argumentos de Crawford y Greenwood de que, al margen de las decisiones de los tribunales estadounidenses en el marco de la ATCA, las empresas no han sido generalmente consideradas responsables en virtud del derecho internacional y, por tanto, no son *"sujetos"* del derecho internacional.

La determinación de estos entes como sujetos de derecho internacional permitirá resolver la problemática planteada en este trabajo, pues eso permitirá que estas sean responsables ante los organismos de Derechos Humanos por la vulneración de las normas relativas a la protección y defensa de estos Derechos.

La globalización ha hecho posible el proceso de internalización de las empresas interconectando las economías de todos los países. La evolución del comercio internacional (economía, tecnología, recursos) ha permitido a las empresas poseer un amplio presupuesto y les ha dotado de un gran poder a nivel mundial.

Actualmente, las corporaciones transnacionales o multinacionales celebran acuerdos con estados con el objeto de realizar actividades económicas en la jurisdicción de ese estado. Como consecuencia y frente al surgimiento de una controversia pueden iniciar acciones ante tribunales internacionales reclamando al estado los daños ocasionados por el incumplimiento del contrato.

Estas compañías contratan seguridad privada, negocian en pie de igualdad o incluso en posición dominante frente a los estados beneficiadas por las disposiciones de las leyes de inversiones, ya que los Estados suelen establecer beneficios fiscales y extrafiscales para hacer más atractiva a los inversionistas para cumplir los objetivos del plan de desarrollo económico, es el caso de Guinea Ecuatorial y las empresas del sector petrolero.

Estas empresas igualmente son dueñas de grandes extensiones de tierras y con ellas, de sus recursos naturales; poseen una población de empleados; y manejan presupuestos, todo lo cual realizan en magnitudes relevantes.

Todos estos atributos hacen que el Derecho Internacional las considere como verdaderos sujetos de derechos de Derecho Internacional, aunque a priori históricamente no se las consideraba como tal posiblemente por carecer del atributo formal de la soberanía (FARINELLA 2012, p. 112).

Como en toda relación jurídica, se prevén conflictos y más aún en las actividades de las empresas. De ahí que se haya configurado una pluralidad de normativa “*soft laws*” aplicables a las empresas como las formuladas en el plano internacional por la Cámara Internacional de Comercio (CIC); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que han elaborado códigos de conducta a título de recomendación.

A la par de las normas de soft law, en el seno de las Naciones Unidas se han creado reglas de carácter ético para empresas a través del Proyecto de Código de Conducta para las Compañías Transnacionales.

## 4. Marco Jurídico de la Discriminación Laboral

### 4.1. Marco Internacional del Derecho Laboral

#### 4.1.1. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una entidad de vocación universal establecida en 1919 por el Tratado de Versalles. Es tripartita y está formada por Estados Miembros y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de dichos Estados e incorporada al sistema de la Organización de las Naciones Unidas en calidad de agencia especializada en 1946 (O'DONELL 2012, p. 43).

De la OIT surgió la Conferencia Internacional del Trabajo que es fuente de un amplio conjunto normativo Internacional. Es así es que, la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 que estableció un núcleo duro, más restrictivo, de derechos humanos fundamentales, con vocación de constituir estándares mínimos sociolaborales en el marco de la globalización económica. Busca promover un conjunto mínimo de valores universales que garanticen la dignidad de las personas en su actividad laboral. Establece como derechos fundamentales inalienables entre otros, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El *numerus clausus* de derechos elegidos para constituir la Declaración (abolición de la esclavitud en el trabajo, del trabajo infantil, de la discriminación y anulación de toda prohibición de organizaciones sindicales) son relativos a los derechos humanos y deberán ser completados por el derecho a un trabajo digno y a la protección social, única forma en la que la dignidad humana queda entendida de una manera integral.

El control de los Convenios Internacionales se encuentra bajo la supervisión del Comité de Expertos sobre la aplicación de convenios y recomendaciones (en adelante Comité de Expertos) y Comité de Libertad Sindical. Ambos comités están constituidos por expertos independientes, quienes aplican la normativa relevante en forma rigurosa. El Comité de Expertos, establecido en 1927, tiene competencia para supervisar la puesta en práctica de todos los convenios internacionales relativos al trabajo.

Ejerce esta competencia principalmente por medio del examen de informes presentados por los Estados, así como por los sindicatos y las organizaciones empresariales, ejemplo de ello es un informe reciente sobre *“la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022”* ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)). El Comité de Libertad Sindical es un órgano especializado con competencia para conocer denuncias de violaciones de esta libertad, que provienen principalmente de organizaciones sindicales. Siendo la libertad sindical un principio reconocido por la Constitución de la OIT, la competencia de este Comité no se limita a los Estados parte en los Convenios sobre la materia, sino que se extiende a todos los Estados Miembros de la Organización.

En este sentido, las empresas del sector petrolero deben garantizar el cumplimiento de este compromiso de carácter internacional al aplicar la norma estatal sobre los salarios.

Los informes de seguimiento de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo de 1998, expresan con toda crudeza la situación de los cuatro derechos laborales fundamentales: abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso, de la discriminación laboral en el empleo y del respeto a la libertad sindical. Pese a su carácter fundamental y núcleo esencial de la dignidad de las personas trabajadoras su reconocimiento nacional e internacional se encuentra en posiciones muy difíciles de aceptar por las mayorías sociales del planeta. Su débil tutela judicial no puede achacarse en toda su dimensión a las empresas transnacionales, pero resulta evidente que éstas son beneficiarias de las debilidades de los sistemas normativos.

El informe titulado *La Hora de la Igualdad en el Trabajo* aprobado en el año 2003 en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª establece un cuadro desolador de las diferentes formas de discriminación en el trabajo que abarca desde la racial, por razón de sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social, grupos vulnerables, pueblos indígenas y tribales.

## 4.2. Marco Laboral en África

### 4.2.1. Normas Laborales en África

De acuerdo con el informe de la OIT, la crisis financiera y económica mundial, los acontecimientos en el norte de África y Oriente Medio han demostrado la pertinencia continua de las normas internacionales del trabajo.

Hasta la fecha, los 53 Estados miembros africanos han ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); 52 han ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); 51 han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); 50 han ratificado el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); 49 han ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y 48 han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

En cuanto a los convenios sobre gobernanza, 42 países africanos han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y ocho el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); 35 han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), mientras que 19 han ratificado el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Además de los 19 países africanos (de los 53 Estados miembros) que han ratificado el Convenio núm. 122 sobre gobernanza, 18 han ratificado el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), nueve han ratificado el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y sólo tres han ratificado el Convenio sobre los servicios privados de empleo, 1997 (núm. 181)

En las áreas de salarios, seguridad social, seguridad y salud ocupacional, trabajadores migrantes, desarrollo de recursos humanos, marítimo, pesca y pueblos indígenas, el panorama de ratificaciones es escaso.

Con respecto a la migración, hasta la fecha, nueve de los 53 Estados miembros africanos han ratificado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y solo siete

han ratificado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

#### 4.2.2. Protocolo del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Africana relativo a la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento

El concepto de la libre circulación de personas en África, que está íntimamente relacionado con el proceso de integración regional, se acuñó antes de que se estableciera la Organización de la Unidad Africana (OUA) en 1963, y ha sido un elemento esencial de los movimientos nacionalistas anteriores en todo el continente.

Entre 1980 y 2000, el concepto de la libre circulación se vio afianzado gracias al Plan de Acción de Lagos para el Desarrollo Económico de África, en el que se contemplaba la creación de un mercado común africano y la libre circulación de trabajadores.

En 2012, la Asamblea de la Unión Africana decidió establecer la zona de libre comercio continental, cuya finalidad es, entre otras cosas, facilitar la movilidad laboral transfronteriza.

El Tratado de 1991 por el que se establece la Comunidad Económica Africana, la libre circulación de personas en África fue ratificada por casi todos los Estados miembros de la Unión Africana (48 de 55), y en él se consigna el acuerdo entre los Estados miembros de suscribir un protocolo sobre la libre circulación de personas.

El objetivo principal de este tratado es, de conformidad con el artículo 2, facilitar la aplicación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Africana, previendo la aplicación progresiva de la libre circulación de personas, de derecho de residencia y el derecho de establecimiento en África.

En lo que al aspecto laboral se refiere, el artículo 4 del Protocolo establece la “*no discriminación*” a los nacionales que entren o residen en el territorio de otro Estado por razón de nacionalidad, raza, grupo étnico, color, sexo, religión, principios que ya vienen recogidos en otras normas supranacionales como ya se vieron en apartados anteriores.

Siguiendo los preceptos de ese mismo artículo, no debe entenderse dentro del concepto de discriminación, el que un Estado, en el marco del principio de reciprocidad o integración nacional, establezca un trato más favorable a los nacionales de otro Estado o región.

Finalmente, este artículo se cierra garantizando la protección de los nacionales de otro estado disponiendo que gozaran de la protección de la Ley del Estado en el que residan.

El artículo 14 del Protocolo recoge la particularidad de la libre circulación de los trabajadores, reconociendo el derecho de los nacionales de un Estado a buscar empleo sin discriminación en cualquier Estado miembro, de conformidad con la normativa de dicho estado y a su vez, se garantiza la movilidad no solo de dicho trabajador sino también la de su familia (cónyuge, hijos).

### 4.3. Marco Laboral en Guinea Ecuatorial

#### 4.3.1. Obligaciones vinculantes de la OIT asumidas por Guinea Ecuatorial

La República de Guinea Ecuatorial es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el 30 de enero de 1981 y desde entonces, ha ratificado 14 Convenios de los 176.

De estos Convenios, 8 son Convenios fundamentales y 6 son convenios técnicos.

A continuación, se encuentra el detalle de los convenios fundamentales ratificados por la República de Guinea Ecuatorial:

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado el día 13 de agosto de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado el día 13 de agosto de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado el día 13 de agosto de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado el día 12 de junio de 1985 y que actualmente se encuentra en vigor.
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado el día 13 de agosto de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado el día 13 de agosto de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.

- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (Edad mínima especificada: 14 años), ratificado el día 12 de junio de 1985 y que actualmente se encuentra en vigor.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ratificado el día 13 de agosto de 2001 y que actualmente se encuentra en vigor.

Igualmente, se detalla a continuación los Convenios técnicos ratificados por la República de Guinea Ecuatorial como se recoge a continuación:

- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), ratificado el día 12 de junio de 1985 y se encuentra actualmente en vigor.
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), ratificado el día 12 de junio de 1985 y se encuentra actualmente en vigor.
- C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), ratificado el día 12 de junio de 1985 y se encuentra actualmente en vigor.
- C068 - Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68), ratificado el día 23 abril de 1996 y se encuentra en vigor.
- C092 - Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), ratificado por Guinea Ecuatorial el día 23 de abril de 1996, en vigor.
- C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), ratificado el día 12 de junio de 1985 y se encuentra en vigor.

Sin embargo, a pesar de la pluralidad de Convenios ratificados por el Estado de Guinea Ecuatorial, me centrare en abordar el Convenio C100 y el C111 debido a la relación directa con el tema abordado en este trabajo cual es la discriminación laboral en lo que afecta a la desigualdad salarial.

#### 4.3.2. Ley de General del Trabajo

En 2012 Guinea Ecuatorial promulgó la Ley 10/2012, de fecha 24 de diciembre, sobre la Reforma del Ordenamiento General de Trabajo que derogó la anterior Ley de Ordenamiento General de Trabajo de 1990.

Durante una década la ley de 2012 regulaba las relaciones laborales entre empleador y empleado bajo los principios de la Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial (artículo 5) e inspirada en los principios de la OIT, pues como se desprende del preámbulo de la Ley 4/2021 de 3 de diciembre, General de Trabajo, *“el Estado acata las normas emanadas de los acuerdos*

*y tratados internacionales, por lo que en su aplicación los Convenios de la OIT ratificados por Guinea Ecuatorial son las bases de las leyes promulgadas en el ámbito laboral en nuestro país”.*

Tras la crisis de 2008 provocada por la caída del precio del petróleo y que afectó a la economía del país sumado a los conflictos laborales y la ambigüedad de las disposiciones de la ley laboral en vigor, se estuvo debatiendo sobre la posibilidad de reformar la Ley de 2012 para ajustarse a las exigencias del mercado laboral, al Plan del Gobierno enfocado en oportunidades en la contratación, fomentar el acceso al empleo y proteger a los empleados que muchas veces quedaban desprotegidos por las lagunas legales de la ley anterior.

Finalmente, después de varios años de revisión del proyecto de Ley en las dos cámaras (Parlamento Nacional y Senado), el día 3 de diciembre de 2021 se promulgó la Ley 4/2021 de 3 de diciembre de 2021 General de Trabajo y que entró en vigor el día 3 de enero de 2022.

La reforma de la Ley Laboral tenía por objeto avanzar en la consolidación de la función del marco regulador laboral, como motor en la gestión eficiente de los recursos humanos para garantizar la gobernabilidad corporativa de las empresas y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores asalariados (*Preámbulo de la Ley 4/2021 General del Trabajo*).

La Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial establece como fundamento de la sociedad ecuatoguineana la libertad, la igualdad y la protección del trabajo y la promoción del desarrollo económico, social y cultural, todos esos principios son las bases de la normativa laboral.

De conformidad con el artículo 26 de la Ley Fundamental, el trabajo es un derecho y deber social y el estado garantiza a los ciudadanos en igualdad de condiciones las posibilidades para acceder a un trabajo digno.

Desde la perspectiva de la justicia social, base de la Ley de Ordenamiento del trabajo, son principios informadores de la misma, entre otros, la preeminencia de la persona humana, como centro y fin de las normas y actividades económicas y laborales; el respeto de su dignidad, ya que, dotada de inteligencia y voluntad, constituye un fin en sí misma; la vitalidad como exigencia para la conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; la libertad y el derecho que tienen las empresas y los trabajadores para elegir la ocupación y participar en condiciones equitativas en el mercado laboral; la igualdad entre los actores sociales sin discriminación de ninguna índole, la producción y rendimiento del trabajo, la protección y

tutela de los trabajadores; y, la participación de trabajadores y empresarios en la distribución de los beneficios resultantes de sus actividades.

En el artículo 3 de la Ley del General del Trabajo se recogen los principios fundamentales del trabajo, que tienen un valor fundamental dentro del ámbito laboral, así se reconoce una vez más el trabajo como un derecho fundamental y se reitera la protección de la que goza el trabajador por parte del Estado.

En cuanto a la discriminación laboral se establece la igualdad de trato como un principio básico, por lo que no cabe ningún tipo de acto discriminatorio toda vez que es contrario a los fundamentos que recoge la Ley laboral y la Ley Fundamental como se ha mencionado.

#### 4.3.3. Ley de Política Nacional de Empleo

En Guinea Ecuatorial no existe una normativa Laboral específica en materia de discriminación laboral, si bien, los aspectos relativos a esta cuestión se encuentran regulados en el articulado de diferentes normativas tales como la ya mencionada Ley General del Trabajo de 2021 promulgada recientemente por la Ley 4/2021 de 3 de diciembre de 2021 General de Trabajo, así como en la Ley 6/1992, de fecha 3 de enero, Reguladora de la Política Nacional de Empleo.

Como es de competencia del Estado proteger el empleo y al trabajador, mediante esta Ley, desarrolla lo contenido en el artículo 25 de la Ley Fundamental. A través de la Política de Empleo, el Estado fomenta el pleno empleo, productivo y libremente elegido, con el fin de estimular el crecimiento y desarrollo económico, así como elevar el nivel de vida del trabajador, satisfaciendo las necesidades de la mano de obra y resolviendo sus problemas de desempleo y subempleo y propugna la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, garantizado el principio de que nadie podrá ser objeto de discriminaciones, es decir, de distinciones, exclusiones o preferencias, por motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o afiliación sindical, que tenga por objeto anular o alterar esa igualdad.

El contenido de esta Ley regula entre otros, el acceso al empleo de los trabajadores extranjeros dentro del respeto de los principios de la Unión Africana, de la Ley Fundamental y de las disposiciones de la Ley General de Trabajo.

## 4.4. La desigualdad laboral

### 4.4.1. La discriminación laboral.

La problemática de la discriminación laboral es el punto de partida de este trabajo, pues tiene su origen como se ha desarrollado en el apartado de la justificación del tema en los conflictos laborales que colapsan las Magistraturas de Trabajo, pues se vierten diferentes criterios jurisprudenciales sobre la materia.

Para hablar de la discriminación laboral, se ha de partir del derecho a la igualdad consagrado en la Declaración Internacional de los Derechos humanos (art. 1) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art 2) y (art.26) , puesto que la igualdad de las personas es uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, sobre la cual todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y en derechos y gozan de la protección otorgada por estas normas y que los Estados han de respetar y garantizar esos derechos a todas las personas que estén en su territorio.

Adicionalmente, por la importancia del principio de no discriminación, se ha de tener en cuenta las disposiciones de los convenios de las Naciones Unidas como son la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, así como la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención sobre los derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en las que Guinea Ecuatorial es parte.

El primer instrumento mencionado reconoce, en lo esencial, el derecho a disfrutar y ejercer sin discriminación los mismos derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos consagrados por la Declaración Universal de Derechos Humanos y posteriormente por los respectivos pactos internacionales.

El Derecho Internacional de Trabajo incluye un número importante de tratados relativos a la igualdad y la discriminación. Entre ellos, los más relevantes incluyen el Convenio Internacional de Trabajo (C100) relativo a la igualdad de remuneración de 1953 y el Convenio Internacional de Trabajo (C111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958, todos ellos abordados en apartados anteriores.

Siguiendo la idea de O'DONELL (2012, p. 941), los conceptos de igualdad y de no discriminación están estrechamente vinculados, pero no son idénticos. La forma en que los

principios de igualdad y de no discriminación han sido incorporados a los distintos instrumentos internacionales parece confirmar que son complementarios.

En efecto, la Declaración Universal consagra estos principios en artículos distintos. El primer artículo de la Declaración declara que las personas *“nacen”* iguales en derechos y deberes. El segundo, proclama que toda persona *“tiene”* los derechos y libertades consagradas por la Declaración, sin distinción. La relación entre los dos artículos sugiere que la idea de que la ley no debe establecer ni permitir distinciones, con lo cual, se puede concluir que las personas deben ser iguales ante la ley y la ley no debe permitir discriminación alguna.

El artículo 26 del PIDCP reconoce la interrelación entre igualdad y no discriminación según la cual, *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación...”*.

En lo que atañe a la discriminación, cabe matizar que, en una decisión adoptada en 1989, el Comité de Derechos Humanos manifestó que *“las diferencias que pueden resultar de la aplicación uniforme de la legislación no constituyen por sí mismas discriminación prohibida”*.

En otra decisión adoptada en 1993 hizo una observación similar: *“El Comité considera que en el ámbito del artículo 26 del Pacto no entran las diferencias resultantes de la aplicación equitativa de unas reglas comunes para el otorgamiento de prestaciones”*. En este sentido, no existirá discriminación, si al aplicar las normas se basa en criterios razonables y objetivos, sin embargo, cuando ese trato diferenciado se basa en uno de los motivos mencionados expresamente en la prohibición de discriminación, sí que se habrá producido una vulneración de las normas sobre discriminación.

La importancia trascendental del principio de no discriminación explica las reiteradas referencias a este principio en los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos. El artículo 2.1 del PIDCP prohíbe la discriminación basada en *“(...) raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*, con respecto a los derechos y libertades consagrados por el PIDCP, y el artículo 26 extiende esa prohibición a los derechos reconocidos por el derecho interno. El artículo 3 del PIDCP, reitera la obligación del Estado a garantizar la

igualdad del hombre y la mujer con respecto a los derechos y libertades reconocidos por el PIDCP.

De conformidad con el ya citado artículo 26 del PIDCP, el Estado no sólo tiene el deber negativo de no incurrir en la discriminación, sino también una obligación positiva de proteger a las personas contra la discriminación.

En el ámbito laboral, podemos entender, a partir de las disposiciones de los instrumentos internacionales citados, que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Por otro lado, la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que, a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo.

A tales efectos, conviene recordar los Convenios 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y discriminación en el empleo, pues mediante éstos la OIT ha tomado participación en la evolución del derecho del trabajo para asegurar la no discriminación en el empleo y la igualdad de remuneración, una remuneración que ha de ser justa y equitativa.

#### 4.4.2. Discriminación salarial en el sector petrolero

El artículo 15 de la Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial prohíbe cualquier acto de parcialidad o discriminación por motivos étnicos, sexo, religiosos, sociales, políticos u otras razones análogas y el artículo 13 c) ampara el derecho a la igualdad ante la Ley. Este artículo tiene una especial proyección en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Cuando se habla del principio de igualdad en el ámbito social, se exige un tratamiento normativo igual para situaciones y condiciones iguales, sin que el Ordenamiento Jurídico nacional prevea ninguna disposición que permita diferencias de regulación o de trato por causas objetivas y justificadas.

Una buena parte de las fragmentadas cadenas globales de producción está dominada por empresas multinacionales que, en su búsqueda de aminorar costes, toman decisiones alejadas de la ética, la seguridad y los estándares laborales de los países desarrollados.

Prácticas como la deslocalización de partes de la producción (*offshoring*), sistema operacional utilizado por las compañías petroleras que consiste en trabajos en alta mar, en donde los trabajadores prestan servicios por intervalo, pudiendo pasar hasta 28 días en *“la plataforma”* hasta que regresan a la costa. También se recurre a la subcontratación (*outsourcing*). Estos sistemas permiten a estas empresas maximizar sus beneficios sin tener que asumir ni internalizar las consecuencias negativas de un modelo de negocio intensivo en la creación de trabajo indigno.

De hecho, la suma de proveedores y subcontratas que conforman la cadena de producción de muchas multinacionales hace que se diluya la responsabilidad al respecto y que muchos empleados sean víctimas como consecuencia directa o indirecta de esas prácticas empresariales.

Si bien es cierto que el trabajo en condiciones desiguales implica a otros muchos agentes económicos, es interesante concretar el papel desempeñado por estas empresas estadounidenses, no solo por la magnitud de sus operaciones, sino por su influencia y poder en mercados de todo el mundo.

Los empleos en el sector de la extracción y producción de petróleo y gas están relativamente bien remunerados en comparación con otros sectores económicos, aunque los sistemas de remuneración varían en función de los países. En Guinea Ecuatorial, los empleados que prestan servicios en el sector petrolero gozan de los mejores salarios a nivel nacional. El Decreto 121/2011 de fecha 5 de septiembre de 2011, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, actualmente vigente, establece el salario mínimo en 117.000 F. cfas (178,265 euros), y determina el salario Base del sector petrolero de la categoría A en un millón doscientos noventa mil Francos (1.843 euros) aproximadamente.

En Nigeria, los salarios de base en 2004 eran en general más altos en el sector petrolero que en otros sectores. Al igual que en otros países, como en Guinea Ecuatorial, las grandes compañías petroleras y las empresas de externalización y subcontratación pagan salarios más altos que en otros sectores para atraer a empleados más calificados.

Sin embargo, los empleados del sector petrolero siguen trabajando en la frustración debido a que sus homólogos expatriados, de su misma categoría profesional y realizando los mismos servicios, en las mismas jornadas tanto en tierra como “*offshore*”, gozan de salarios mucho más elevados, de entre 15.000 dólares (USD) diez millones doscientos mil Francos) y 30.000 dólares (USD) (veinte millones cuatrocientos de Francos).

Las empresas alegan que dichos salarios se aplican de conformidad con las leyes de Estados Unidos.

El Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas de la OIT (p. 27) recoge una encuesta llevada a cabo por la Society of Petroleum Engineers (SPE) de los Estados Unidos en la que se puso de manifiesto que el salario base anual medio en 2007 era de 122.458 dólares de los Estados Unidos, un 4,8 por ciento más que en 2006. Las compensaciones complementarias, tales como las primas, las ayudas a la vivienda, los subsidios y las aportaciones al plan de pensiones aumentaron el promedio de remuneración total para 2007 a 167.712 dólares de los Estados Unidos.

Según una empresa de búsqueda y selección de ejecutivos especializada en tecnologías limpias, el salario básico anual de los altos directivos que rinden cuentas al Consejo de Administración puede alcanzar los 300.000 dólares de los Estados Unidos.

Este es el problema objeto de todas las demandas en la jurisdicción laboral que recen sobre dichas empresas, entre otras Exxon Mobil, Noble Energy y Marathon y que se plantea en este trabajo.

Paralelamente, el Reglamento de Contenido Nacional al que más adelante se hará alusión cuando se aborde el punto sobre los compromisos de las petroleras en Guinea Ecuatorial, en su exposición de motivos (Considerando 5 y 6), que uno de los factores que impulsaron el desarrollo de la Ley de Hidrocarburos por medio de este reglamento fue la escasa participación del ciudadano ecuatoguineano en la actividad petrolífera así como ausencia de creación de empleo nacional en el sector y la inexistente promoción de empleo de los empleados nacionales.

Por lo que, la cuestión sobre discriminación en el sector petrolero ya se ha venido manifestando de diferentes maneras, limitando el acceso a los nacionales al sector, por lo que

todo el personal contratado era exclusivamente expatriado, y en el caso de los que ya estuvieran prestando servicios, no disfrutaban del derecho a ser promocionados en la empresa.

Este hecho, se fue generalizando a medida que la mano de obra nacional iba siendo cada vez más cualificada, y por exigencias de las normas de contenido nacional, las petroleras debían reclutar personal nacional, lo que conllevó a las diferencias de salarios entre nacionales y extranjeros alegando la escasa "cualificación y falta de experiencia" del personal ecuatoguineano.

La Comisión Africana de Derechos Humanos en "*Principles and Guidelines on the implementation of economic, social and cultural rights in the african charter on human and peoples' rights*" recuerda a los Estados parte la obligación de adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre los cuales se encuentra el de no discriminación (p. 13), prohibidas en el artículo 2 de la Carta Africana de los Derechos Humanos.

Los Estados tienen la obligación de garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valory la promoción del empleo sin discriminación alguna (p.21). Esta idea es la que Thobeka Dube desarrolla en su tesis "*a critical analysis of the "equal pay for equal work or work of equal value" provision as it relates to the south african labour market*", en la que hace un importante análisis en relación a la igualdad de salario, en la que expone dos tipos de discriminación salarial.

La primera es la de "*igual salario por igual trabajo*" y la segunda es la de "*igualdad de retribución por un mismo trabajo*". Al respecto, la primera declaración infiere que las personas que realizan el mismo trabajo y en las mismas condiciones deben recibir la misma retribución, independientemente de su sexo, raza, condición; la limitación de la disposición es evidente en su aplicación, ya que sólo se aplicaría en los casos en los que el trabajo realizado se realiza en condiciones idénticas y en la misma empresa. El segundo tipo es el "trabajo de igual valor", que difiere de la igualdad de trabajo en que se basa en el ideal de que los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo pueden realizar los mismos, similares e incluso diferentes tipos de ocupaciones que tienen el mismo valor. Esto significa que el trabajo puede incluir diferentes responsabilidades, habilidades y cualificaciones, pero que, en última instancia,

tiene el mismo valor. Si existe este conjunto de condiciones, los empleados deberían recibir la misma remuneración, y cuando no es así se produce una discriminación salarial.

Entonces, si a los empleados extranjeros que trabajan en Guinea Ecuatorial les aplican la ley de Estados Unidos porque se entiende que la Legislación nacional o local no es justa, y los salarios son bajos, ¿porque no se aplica la misma metodología para los empleados nacionales?, o en el mejor de los casos, adaptar los salarios que se establecen en base a la legislación nacional, y equipararlos a los estándares de la normativa estadounidense. Si una empresa aplica dos normativas diferentes a los empleados, de alguna manera está favoreciendo a una minoría, pues estos tendrían los privilegios y ventajas que su legislación nacional les otorga, mientras que, a los otros, únicamente les sería de aplicación la decadente ley de ordenamiento general de trabajo.

Todo esto podría enmarcarse en la discriminación basada en la nacionalidad, en la que O'DONELL (2012, p. 972) señala que la doctrina del Comité de Derechos Humanos considera que la discriminación basada en la nacionalidad merece el mismo análisis que la discriminación basada en los criterios enumerados en los artículos 2, salvo cuando se trata del ejercicio de los derechos políticos y del derecho a entrar y residir en su propio país.

Así, En el caso *Karakurt c. Austria*, el Comité de Derechos Humanos consideró que, si bien los acuerdos internacionales que conferían un trato preferencial a los nacionales de los Estados Partes no eran forzosamente incompatibles con el PIDCP, las distinciones que establecían debían ser objetivas y razonables. En el caso concreto, el Comité consideró que la nacionalidad de un trabajador extranjero no tenía ninguna implicación en su capacidad de representar los intereses de los trabajadores o funcionarios de una empresa, de manera que la legislación que sólo concedía el derecho a ocupar dichos puestos a los nacionales no era razonable y por tanto era discriminatoria.

Entiendo, que, en este caso, sería útil aplicar los principios de Responsabilidad social o de Diligencia Debida.

Así mismo, considero que las empresas de este sector que operan en Guinea Ecuatorial deberían además tener en cuenta algunos principios de derecho internacional aplicables al ámbito laboral como el de trato justo y equitativo. HERNANDEZ ZUBIZARRETA (2009, p. 203) considera que se trata de un concepto jurídico vinculado con las cláusulas de trato nacional y

nación más favorecida que elevan el nivel de protección de los inversores extranjeros. El Estado receptor no podrá discriminar al inversor extranjero y deberá tratarle de manera justa y equitativa. Su indeterminación no implica inobservancia, ya que se deberá atender para su concreción a los casos específicos y se deberá tener en cuenta que la justicia y equidad son referentes en sí mismos que deberán interpretarse y concretarse desde los principios informadores del Derecho Internacional.

Este concepto de trato justo y equitativo se puede aplicar en el plano entre empresa extranjera y empleados nacionales en el sentido de que las empresas "oil and gas" habrán de tener en cuenta estos principios de justicia y equidad cuando se den las circunstancias de misma categoría y funciones entre empleados nacionales y expatriados.

De igual modo, considero oportuno y necesario la aplicación del trato más favorable, el cual, es un principio del que disponen las inversiones extranjeras, aunque no esté previsto en los tratados bilaterales. Su incumplimiento genera responsabilidad en el Estado receptor. Se aplicará la norma, sea nacional o internacional, que resulte más beneficiosa para las inversiones.

Se vincula con los principios de favor inversiones y jerarquía normativa. Las inversiones se encuentran sometidas a controles administrativos de los ordenamientos nacionales tanto en su fase inicial como en la final, la modificación unilateral que ponga en peligro los derechos adquiridos o en fase de adquisición deberá garantizar al menos el estado en que se encontraban en su inicio. Por tanto, el inversor deberá conocer y respetar las normas del ordenamiento del Estado receptor (seguros, controles de calidad, fiscalidad, garantías...) y éste deberá respetar las obligaciones asumidas con el inversor y el compromiso de aplicar la norma más favorable, sea norma de orden interno o internacional como las establecidas en los tratados bilaterales.

En el ámbito empresarial surge lo mismo, las empresas productoras de petróleo deberían aplicar el principio de condición más favorable, es decir, de poder aplicar si fuera necesario la norma americana o en su defecto, este principio de Derecho Internacional que permita igualar las condiciones de trabajo y los salarios de los empleados nacionales a la de sus homólogos extranjeros.

Según HERNANDEZ ZUBIZARRETA, JUAN (2009, p. 249), el análisis de la exigibilidad de los derechos a los Estados deberá completarse con la delimitación del derecho al desarrollo como vínculo con los países occidentales en el cumplimiento de cláusulas sociales ajenas a cualquier proteccionismo desigual.

La Declaración de Derechos Laborales Fundamentales de la OIT de 1998 cumple, en parte, ese papel capaz de aglutinar unos mínimos de derechos laborales fundamentales que funcionen como estándares laborales en el marco de la actividad de las empresas transnacionales. Implica una cierta refundición de la actividad normativa de la OIT en base a criterios jurídicos.

Las inversiones y transacciones comerciales con países como Guinea Ecuatorial, Zimbabue, Etiopía, Sudán... se realizan al margen de la caracterización que, sobre los derechos humanos, establecen los organismos internacionales.

En relación con los derechos laborales, son numerosas las sentencias que vinculan las prácticas de las empresas transnacionales con las violaciones de los derechos laborales en relación con la discriminación salarial y laboral.

#### 4.4.2.1. Análisis Jurisprudencial de la discriminación salarial

La Magistratura de Trabajo de Litoral, se pronunciaba (FD 2 SMT 3/2020) en el caso contra la petrolera KTEGI-TRIDENT ENERGY E.G declarando que “en el ámbito social, se da mucha importancia al derecho a la igualdad y que el Ordenamiento General del Trabajo en su Preámbulo dispone la igualdad entre los actores sociales sin discriminación de ninguna índole”.

En relación con el derecho a la igualdad, el Decreto 121/2011 recoge expresamente la prohibición de la discriminación laboral y/o salarial cuando establece que “se establece igual salario para trabajo igual entre trabajadores nacionales y expatriados”. Sobre esta premisa, cuando dos empleados con la misma categoría profesional realizan las mismas funciones en la empresa, nacional y expatriado, han de tener una equidad salarial, sin que nada justifique que el salario del expatriado, de la misma categoría y realizando las mismas funciones que el nacional sea retribuido con un salario mucho más alto.

Las empresas del sector suelen alegar entre otras cosas la existencia de una especialización y experiencia por parte del empleado expatriado, así como la libertad contractual propia del derecho privado que rige el derecho laboral.

Otra sentencia de la Magistratura de Trabajo de Litoral (FD 2 SMT 40/2016), entendía que no podía a efectos contractuales alegar diferencia salarial en la vertiente de discriminación laboral puesto que las partes establecen las cláusulas que estimen por conveniente, en virtud del principio de autonomía de la voluntad y que siempre que la empresa haya respetado el salario base legal para el sector petrolero, quedaría exonerado de haber violado este derecho.

Sin embargo, la Magistratura como la Corte Suprema de Guinea Ecuatorial (HP 7 y 9 STC 3/2017) estimó la demanda de un empleado de la empresa MEGI<sup>4</sup> al considerar que se había dado discriminación salarial respecto de dos trabajadores expatriados que realizaban trabajos del mismo valor, pues las funciones del empleado ecuatoguineano eran las mismas que las de sus dos homólogos expatriados, sin embargo no percibían la misma retribución, lo que llevó a la corte a fijar un salario de quince millones de F.cfas (15.000.000) aproximadamente veintitrés mil (23.000.000) euros mensuales que percibían los expatriados frente al salario de 2 millones (3.000 euros) mensuales del nacional acordados en el contrato de trabajo.

Estas violaciones se encuadran en la categoría más amplia de los derechos humanos y se manifiestan de manera directa e indirecta mediante el uso y abuso de los ordenamientos laborales de los países receptores de las inversiones, aprovechando como antes he mencionado, las bajas condiciones laborales así como un bajo salario mínimo teniendo en cuenta que el país es el cuarto explotador de petróleo en África y que tiene una de las rentas per capita más alta del continente en relación con su población de un millón de habitantes.

En aplicación al Decreto 121/2011 podría no considerarse discriminación salarial y con ello, violación al principio de igualdad recogido tanto en las normas de Derecho Internacional como en las normas regionales y nacionales que se ha visto anteriormente, pero si una cuestión de soft law, ya que entiendo que es una cuestión de justicia social.

---

<sup>4</sup> Mobil Equatorial Guinea Inc (MEGI): Es la filial ecuatoguineana de la compañía multinacional estadounidense ExxonMobil

Las empresas son conscientes de que el ordenamiento jurídico del Estado en que operan no establece un salario justo acorde con el nivel de ingresos del país por las actividades petroleras y, por ende, elevar el nivel y calidad de vida de sus ciudadanos.

Las empresas deben tener un compromiso, exigido por las normas de las Naciones Unidas ante esta situación, ya que es dentro de sus instituciones y en sus actividades donde se dan lugar dicha cuestión.

Las empresas multinacionales petroleras aplican el salario del país de origen a los expatriados porque son conscientes de la baja remuneración que recoge el ordenamiento jurídico nacional, en esta misma línea, han de tener la misma consideración para los salarios de los nacionales, tratando de igualar el salario de los nacionales que prestan servicios en su compañía al de los empleados expatriados, de ahí que los profesores Thomas Donaldson y Thomas Dunfee hayan desarrollado la idea de que “las empresas multinacionales actúan como personas o agentes morales, y que por tanto son responsables morales de las acciones que llevan a cabo en el ámbito social al igual que las personas reales. Además, tienen la responsabilidad social de proteger los intereses del pueblo local con el que trabajan y promover el bienestar de la región en la que están operando”.

## 5. Pacto Global de las Naciones Unidas

El Pacto Global o el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact) es un instrumento de las Naciones Unidas (ONU) que fue anunciado por el entonces secretario general de las Naciones Unidas Kofi Annan en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión anual de 1999. Es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

La idea era profundizar en buenas prácticas, en un mercado con rostro humano, en la comunidad de intereses entre multinacionales, la sociedad civil y las Naciones Unidas, en el llamamiento a la responsabilidad social y el liderazgo de los dirigentes empresariales y en la autorregulación, que son las directrices sobre las que basculan las iniciativas internacionales (BONET 2007, p. 262).

Su fin es transformar el mercado global, potenciando un sector privado sostenible y responsable sobre la base de diez principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas persigue dos objetivos principales:

1. Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.
2. Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que se unen a la iniciativa, aceptan los diez principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. Además, las entidades que se adhieren al Pacto Mundial deben presentar sus avances con relación a la implementación en sus actividades de los diez principios cada año, a través de un Informe de Progreso o Memoria de Sostenibilidad. En estos informes se pone de manifiesto las acciones y políticas que las empresas llevan a cabo para cumplir con estos principios.

Por lo tanto, las empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas deben trabajar de forma conjunta ambos marcos; los diez principios; sobre la base del fin que persiguen.

El Pacto Mundial se inserta en la lista de iniciativas orientadas a prestar atención a la dimensión social de la globalización. Al presentarlo Kofi Annan manifestó que la intención del Pacto Mundial es "*dar una cara humana al mercado global*". El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha tenido una gran acogida entre empresas, sindicatos, entidades educativas y ONG, pero también ha sido criticada por no tener carácter obligatorio.

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo, está sustentado por las Naciones Unidas y comprende los principios y valores de la Organización. Gracias a ello, tiene una posición única para fomentar esta colaboración con el objetivo de conseguir y aumentar las soluciones que hagan frente a los retos globales. El Pacto está basado en la visión del antiguo Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, quien, en el Foro Económico Mundial de 1999, hizo un llamamiento a líderes empresariales para que se aliaran con la Organización para crear así un "*impacto global*" en cuestión de valores y principios compartidos para aportar una faceta humana al mercado global.

Actualmente, el Pacto Mundial desempeña un papel crucial en el fortalecimiento de la colaboración empresarial con las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas para que incorporen diez principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS. Al involucrar a miles de empresas de todos los tamaños y sectores de todo el mundo, estamos trabajando para movilizar un movimiento verdaderamente global de empresas responsables que integran la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones principales tanto para el beneficio de la sociedad como para el suyo.

Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU, derivados de las convenciones y declaraciones de las Naciones Unidas, están reconocidos y respaldados por numerosos documentos finales y resoluciones intergubernamentales, incluidas las resoluciones de la Asamblea General. Para unirse al Pacto Mundial de la ONU, el ejecutivo de mayor nivel se compromete públicamente con el secretario general a que la empresa adoptará un planteamiento responsable, basado en principios e integrado con respecto a los objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas según los Principios, señalando al mismo tiempo el potencial de la empresa para convertirse en un socio fuerte y a largo plazo de la Organización. Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU son los siguientes:

- **Derechos humanos**

Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

- **Trabajo**

Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

- **Medio ambiente**

Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- **Lucha contra la corrupción**

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

## 6. Derechos humanos y empresas petroleras

### 6.1. Empresas Multinacionales y la responsabilidad social corporativa o empresarial

#### 6.1.1. La responsabilidad Social Corporativa de las empresas Multinacionales

La responsabilidad social corporativa (RSC), también denominada responsabilidad social de la Empresa (RSE) es una iniciativa voluntaria por medio de la cual las empresas se comprometen a cumplir las normas internacionales de derechos fundamentales como parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial, por lo tanto, no es posible plantearse una política de RSE válida sin tener en consideración el ámbito de los derechos humanos (PANDI ET AL.,2006, p. 16).

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible define la RSE como el compromiso continuo de la empresa de actuar éticamente y de contribuir al crecimiento

económico, al mismo tiempo que mejora la calidad de la fuerza laboral y de sus familias, así como de las comunidades locales y de la sociedad en general (WBCSD, 1999, p. 6).

La voluntad de la empresa para cumplir con la RSE descansa en los códigos voluntarios de conducta, sobre los que se ha cuestionado su eficacia para regular las actividades empresariales en el extranjero y evitar la complicidad en los abusos de derechos humanos.

Las herramientas de autoanálisis y los códigos voluntarios son a menudo criticados por no evaluar objetivamente lo que las empresas hacen en el terreno ni ser, en su mayor parte, destinados a esto. Por lo tanto, existe una demanda creciente para la elaboración de un marco común vinculante para todo el mundo empresarial, basado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Humanitario con miras a evitar cualquier actividad que pueda conllevar alguna violación de los derechos humanos en su esfera de influencia.

La RSC se basa en la idea de que el funcionamiento general de una empresa debe evaluarse teniendo en cuenta su contribución combinada a la prosperidad económica, la calidad del medio ambiente, bienestar social de la sociedad en la que se integra y el respeto por los derechos humanos. Pretende buscar la excelencia en la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos con la incorporación de las tres facetas del desarrollo sostenible: la económica, la social y la medioambiental, lo cual favorece la consolidación de la empresa, promueve su éxito económico y alianza su proyección de futuro.

Esta se rige en torno a cinco principios:

1. El cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor (OIT, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, etc.)
2. Su carácter global, es decir, afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus participadas, así como a todas las áreas geográficas en donde desarrollen su actividad. Afecta, por tanto, a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien.

3. Comporta compromisos éticos objetivos que se convierten de esta manera en obligación para quien los contrae.
4. Se manifiesta en los impactos que genera la actividad empresarial en el ámbito social, medioambiental y económico.
5. Se orienta a la satisfacción e información de las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

En un intento de asegurar que las operaciones de las empresas transnacionales en zonas de conflicto no interfieran en el disfrute de los derechos fundamentales por parte de la población, varias empresas se afiliaron de manera voluntaria a sistemas autorreguladores de derechos humanos. Estos sistemas consisten típicamente en una serie de pautas y principios de carácter ético que han de aplicar las empresas en sus actuaciones cotidianas. En esta línea, destacan, por ejemplo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo y, en el ámbito específico del sector extractivo, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Todas estas iniciativas constituyen un impulso positivo que traduce las preocupaciones de ciertas corporaciones en el ámbito, entre otros, de los derechos humanos. No obstante, han sido objeto de críticas fundamentalmente por formar parte de la esfera de *Soft Law*, la cual implica que no son legalmente vinculantes y que su implementación depende totalmente de la buena voluntad de las propias empresas.

Para lograr que las empresas cumplan su RSC, los gobiernos y organizaciones internacionales (privadas y públicas), suelen emitir unas Recomendaciones, las denominadas *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas multinacionales*. El objetivo de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

### 6.1.2. Compromiso social de las petroleras en Guinea Ecuatorial

Es generalmente aceptado que la responsabilidad social de la empresa (RSE) es una iniciativa voluntaria que se refiere a actividades que no se limitan a la mera observancia de la ley. De la experiencia en la industria del petróleo se desprende que la RSE comprende la buena gobernanza empresarial, el respeto de los derechos humanos y la participación comunitaria. Sin embargo, la RSE no es sólo una cuestión de relaciones externas, sino que también afecta el funcionamiento interno de las empresas petroleras, incluidas las relaciones laborales.

Existen sólidos argumentos para considerar a la RSE como un elemento esencial de la gobernanza empresarial (*OIT 2009, p. 92*).

En este epígrafe, al hablar de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se hace referencia a la política de contribución o financiación de proyectos sociales de las empresas petroleras cuya obligación impone las disposiciones de Contenido Nacional <sup>5</sup> reguladas en la Ley 8/2006, de fecha 3 de noviembre, de Hidrocarburos y el reglamento de desarrollo contenida en la orden Ministerial número 1/ 2014, de fecha 26 de septiembre, por el que se aprueba y se adopta el Reglamento de Contenido Nacional en aplicación del Capítulo XX de la Ley de Hidrocarburos de la República de Guinea Ecuatorial, Ley Núm. 8/2006, de fecha 3 de septiembre, puesto que, en materia de protección del trabajo, y políticas sociolaborales se desconoce que hayan asumido tal compromiso o que colaboren en proyectos de mejoras o compromisos de convenios de mejora con el ministerio de trabajo.

El Capítulo XX de la Ley de Hidrocarburos regula en todo el articulado la cuestión de contenido nacional que va desde la capacitación de personal cualificado, promoción de la inversión en el sector de hidrocarburos, la cooperación de las empresas petroleras para llevar a cabo obras sociales (artículos 88 a 93).

Por otra parte, el Reglamento de Contenido Nacional pretendía principalmente obligar a las petroleras a incorporar en su plantilla más participación de empleados nacionales, impulsar la transferencia de tecnología, de modo que, los guineanos sean capaces al igual que el personal

---

<sup>5</sup> Por contenido Nacional se entiende al conjunto de reglas por las que se promueve y promociona la formación de Recursos Humanos nacionales, la nacionalización de los puestos en las empresas petroleras, así como la financiación de dichas empresas de proyectos de obra social, de conformidad con el artículo 53 de la Ley de Hidrocarburos.

expatriado, de realizar los trabajos que supone la actividad de la extracción, el manejo de las tecnologías y maquinaria en las plantas de petróleo y gas, limitar el porcentaje de la participación extranjera, permitiendo que un 35% del capital accionario de aquellas sea ostentado por una persona física o jurídica nacional. También regula este reglamento el proceso para la financiación y ejecución de obras sociales.

El informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas de la OIT (p. 7) recoge un listado de las principales petroleras elaborado por *FT Weekend Magazine*, 28/29 de junio de 2008, (p. 35-41.) de las cuales las que operan en Guinea Ecuatorial son las siguientes:

1. ExxonMobil (Estados Unidos)
2. Total (Francia)
3. Chevron
4. Schlumberger
5. Halliburton
6. Marathon Oil
7. Hess
8. Baker Hughes

Además de estas petroleras, en Guinea Ecuatorial operan otras tantas como AMPCO, EG LNG, Kosmos Energy, Trident, aunque muchas de ellas operan más bien como subcontratistas de las anteriores, pero a efectos del régimen de hidrocarburos, son consideradas como empresas extractivas y al igual que las principales, se les exige el deber de cumplir con las normas sobre Contenido Nacional.

Por RSC, haremos alusión al compromiso que tienen las empresas multinacionales de cumplir con las normas de las Naciones Unidas y promover y proteger los Derechos Humanos.

La RSC se nutre de diferentes referencias. Consigue que las prácticas pseudo normativas sobre las que bascula, la voluntariedad, la unilateralidad, la autorregulación y la no exigibilidad jurídica, se conviertan en elementos centrales de la delimitación de la responsabilidad social de las empresas se considera inviable el control normativo de las empresas transnacionales por parte de los Estados y de la comunidad internacional, tanto por la pérdida de soberanía

de los mismos, como por la fragilidad de las instituciones internacionales, totalmente colonizadas por la lógica de la voluntariedad e incapaces de disciplinar a las corporaciones económicas.

En este trabajo se inclina más a la idea de la RSC que se ajusta a la teoría integradora en el sentido de que *“la empresa debe captar, adelantarse y responder a las demandas sociales”*, y que ha dado lugar a la gestión de asuntos sociales y a la acción social corporativa.

Dicha acción social corporativa, es el fin último de este trabajo, pues se pretende que, a través de este, de esta idea, las empresas petroleras, conscientes del estrago sobre la problemática salarial de los trabajadores nacionales respecto de los extranjeros, tomen acciones pertinentes en virtud de su RSC para mejorar el salario de dichos empleados equiparándolo a la de los extranjeros y con ello a su vez, elevar el nivel y calidad de vida de estos.

Por otra parte, la subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó en agosto de 2003 normas sobre Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos.

Se trataban de unas normas que pretendían imponer responsabilidades directas a las empresas con miras a lograr una protección completa y no parcial, de todos los Derechos Humanos.

Los defensores de los Derechos Humanos veían en esta norma, una iniciativa sobre empresas y Derechos Humanos que sobrepasaba incluso las normas laborales.

No obstante, aunque los representantes corporativos entendían que era una norma sin fuerza para obligar o no vinculante, pues entendían que solo los Estados tienen obligaciones jurídicas con arreglo a la normativa internacional de Derechos Humanos, y que por tanto no se podía ampliar al sector empresarial.

La propia comisión de Derechos Humanos reconoció la falta de autoridad legal de dicha norma.

Sin embargo, tras la publicación en 2008 el representante Especial de las Naciones Unidas al que ya se había aludido en epígrafes anteriores, quedó patente la responsabilidad de las empresas de respetar todos los Derechos Humanos y evitar toda actividad que causa o pueda causar perjuicios en términos de desarrollar conflictos.

Una de las obligaciones que podría entrañar respecto a las empresas es la adopción de una conducta que muestre su interés en cumplir con el principio de no discriminación.

El informe del Representante Especial de las Naciones Unidas, John Ruggie *“proteger, respetar y remediar”* establece que el cumplimiento de la obligación de respetar los Derechos Humanos ha de realizarse dentro de los principios de debida diligencia.

El principio de debida diligencia es *“una medida que debe tomar una empresa para tener conocimientos, prevenir y responder a los efectos negativos de sus actuaciones sobre Derechos Humanos.”* (GINER, p. 80).

En palabras de Agnes Giner, *“la debida diligencia implica tomar especial consideración a tres tipos de factores: (I) conocer el contexto del país en el que las empresas desarrollan sus actividades y entender las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en este contexto, (II) realizar un diagnóstico de las prácticas y políticas corporativas, así como un análisis completo y sincero de los efectos reales y potenciales de sus actividades con el objetivo de identificar cuestiones importantes con enfoque en los derechos humanos, y (III) evitar estimular, perpetuar o contribuir a vulneraciones de los Derechos Humanos por medio de relaciones vinculadas a sus actividades”*.

## 6.2. Análisis de la Responsabilidad social Corporativa de Marathon EG Production Limited (MEGPL)

Como bien se ha explicado en el apartado anterior, las empresas multinacionales del sector de la extracción del petróleo y gas están obligadas por la Ley 8/2006, de fecha 3 de noviembre, de Hidrocarburos y el reglamento de desarrollo contenida en la orden Ministerial número 1/2014, de fecha 26 de septiembre, por el que se aprueba y se adopta el Reglamento de Contenido Nacional en aplicación del Capítulo XX de la Ley de Hidrocarburos de la República de Guinea Ecuatorial, Ley Núm. 8/2006, de fecha 3 de noviembre, a financiar y realizar obras sociales en Guinea Ecuatorial como parte de su contribución al desarrollo del país.

En el caso específico de Marathon EG Production Limited (MEGPL), se trata de una sucursal de Marathon Oil cuya sede se encuentra localizada en Houston, Estados Unidos.

En relación con la RSC de MEGPL, la sociedad cuenta con un Código voluntario de Conducta denominado “Código de Conducta Empresarial”. Se trata de una norma ética que rige el comportamiento o la Conducta de todo el personal de la sociedad (empleados, funcionarios, directivos e incluso, otras partes cuando tengan que representar a Marathon Oil), y que regula la responsabilidad y las obligaciones de la empresa con el mercado, los socios, los empleados y con terceros.

En este sentido, dentro de su responsabilidad social de proteger los intereses del pueblo local y de promover el bienestar de la región en la que realizan sus actividades comerciales, la sociedad ha sido uno de los impulsores del proyecto de lucha contra la malaria en el país desde el año 2003, dentro del plan de desarrollo de la salud pública ([www.europapress.es](http://www.europapress.es))

Adicionalmente, en lo que respecta a los compromisos sociales adoptados con el Estado, en cumplimiento de las disposiciones de la normativa de Contenido Nacional, MEGPL ha financiado junto con otras empresas petroleras y el gobierno de Guinea Ecuatorial varias obras sociales entre las que destacan el centro de investigaciones de Baney ([www.guineainfomarket.com](http://www.guineainfomarket.com)), colegios, pozos de agua potable, entre otras.

Actualmente, la empresa MEGPL en su política de RSC, está enfocada en el desarrollo de proyectos de la salud (como el proyecto de lucha contra la tuberculosis en colaboración con la OMS) y proyectos de educación y está financiando varias ONG como la Fundación Ana Costa, encargada del cuidado y atención a las personas de tercera edad como colectivos vulnerables.

## 7. Conclusiones

- I. El aumento de las demandas ante la Jurisdicción Laboral por discriminación salarial y diferencias de trato entre el personal nacional y expatriado o extranjero en las empresas multinacionales del sector petrolero y la falta de unificación de criterios en las Audiencias Provinciales han puesto de manifiesto las lagunas de la legislación laboral para dar solución a un tema que hasta antes del 2015 no se había planteado por parte de los profesionales en derecho.
  
- II. La finalidad de este trabajo es ofrecer una herramienta que permita a las empresas del sector petrolífero mejorar la política salarial y remuneratoria de sus empleados por medio de los principios rectores de los derechos humanos. *“Las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos, es decir, deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.”* Esta frase ha sido sacada del Informe del Representante Especial el secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Este informe es la respuesta a la problemática que se ha planteado durante todo este trabajo, pues, se pretende que, mediante la aplicación de este informe, las empresas que operan en el Sector Petrolero de Guinea Ecuatorial puedan mejorar la retribución de los trabajadores que prestan servicios en dicho sector.
  
- III. El marco laboral de los Derechos Humanos en Guinea Ecuatorial está regulado por las normas internacionales de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (la Declaración Universal de Derechos Humanos), que sienta las bases sobre la que se rigen las demás normas internacionales, así como los Pactos Internacionales de 1966, y demás Convenios y Tratados internacionales sobre Derechos Humanos en los que Guinea Ecuatorial es parte. Guinea Ecuatorial está vinculado a los Convenios de la OIT firmados y a nivel nacional, la Ley Fundamental, las leyes en materia laboral y políticas de empleo que regulan las relaciones entre empleado y empleador.

- IV. Este trabajo ha dejado patente que, aunque la legislación laboral en materia de salarios a nivel nacional estipule retribuciones más altas para el sector petrolero, debido a que de él provienen la principal fuente de ingresos del país, sin embargo, se contempla desigualdades en materia salarial respecto de empleados nacionales y expatriados que ocupan la misma categoría profesional. En el sector oil and gas, las prestaciones de servicios y las condiciones laborales de los empleados es más delicada que los empleados de otros sectores, pues estos, deben asumir no solo largas jornadas de trabajo (jornadas mínimas de doce horas) como dispone la vigente Ley General del Trabajo, sino también, el lugar de trabajo (alta mar), o la reducción de los descansos semanales, pues durante catorce días se encuentra en plataformas en alta mar.
- V. En resumen, tras el estudio llevado a cabo sobre el tema en cuestión, se puede decir que las empresas multinacionales en general, y las petroleras internacionales en especial, no cumplen con la normativa sobre Derechos Humanos de manera real y efectiva, por lo que queda mucho camino por recorrer para alcanzar ese cumplimiento total. En la mayoría de los casos, la falta de *“no cumplimiento”* o *“non compliance”* no se produce de manera consciente y sistemática, sino por desconocimiento o descuido. En este sentido, para evitar los conflictos sobre discriminación salarial entre empleados nacionales y extranjeros o expatriados como comúnmente se denomina, las empresas *“oil and gas”* han de realizar un Due Diligence.
- VI. A través de la RSC, las empresas multinacionales se comprometen de manera voluntaria a cumplir con las normas de derecho internacional en cuestiones de derechos humanos y a incorporar en su estructura interna códigos voluntarios de conducta que rigen su comportamiento. En Guinea Ecuatorial particularmente, destaca el Reglamento de Contenido Nacional, aunque no es una Código Voluntario, es la norma nacional que impone a las empresas llevar a cabo proyectos sociales, que en la mayoría de los casos son obras financiadas en un porcentaje por las petroleras y que se llevan a cabo desde el departamento de RSC de las mismas. Hasta la fecha, ninguna petrolera ha participado en iniciativas en el sentido de proponer mejoras legislativas que puedan contribuir o impactar directamente en las personas, pues, por más que se financien infraestructuras como en sanidad, obras públicas, etc., si las

personas no disfrutaban de condiciones de vida optimas, los salarios no alcanzan para sustentar las necesidades vitales básicas, todo lo demás no sirve de mucho. Si bien, todas las petroleras podrían incluir en su plan de RSC un Código Voluntario de Conducta en la que recojan políticas sociales-laborales que mejoren tanto las condiciones laborales, de apoyo a la conciliación familiar y en arras a “equiparar” los salarios o la política salarial de los empleados nacionales a la de sus homólogos expatriados en el marco del respeto a los derechos humanos y de su deber de cumplimiento con las normas y estándares laborales de estados unidos.

- VII. Finalmente, se pretende que las empresas lleven a cabo Due Diligence o la diligencia debida como se ha visto antes, lo cual ayuda a las empresas a conocer el contexto económico, social y político del país antes de ya sea invertir en el país o tomar decisiones que puedan repercutir en la actividad de la empresa. La discriminación salarial entre nacionales y expatriados es la causa de las principales demandas laborales en el sector petrolero. Esto se debe a que los empleados nacionales se han dado cuenta que a pesar de estar realizando las mismas funciones y de tener la misma categoría, existe una diferencia abismal en los salarios y que nada tiene que ver con la libertad contractual del derecho privado en el ámbito laboral. Esta situación se ha vuelto insostenible y ha llevado a las Petroleras incluso a pagar cuantiosas cantidades en concepto de diferencia salarial. Algunos juristas consideran que dichas empresas están violando el principio constitucional de igualdad, la cual es uno de los valores que inspiran el Ordenamiento Jurídico. (Art. 13 LF). Sin embargo, mi opinión es que las empresas Petroleras solo están tomando ventaja de la situación en el sentido de que la normativa salarial no se ajusta al desarrollo económico, pues los salarios de los empleados les son ventajoso si se aplican a los contratos la normativa laboral interna. Por lo tanto, lo recomendable seria que las empresas elaboren un Convenio Colectivo negociado por representantes de dichas empresas y los jefes de personal para que los salarios y que ajusten de manera positiva los salarios de los empleados nacionales en el sentido de mejorar el salario en aplicación del principio de equidad, igualdad y justicia social que se han desarrollado, así como la equiparación de dichos salarios a la normativa del país de origen de dichas empresas para paliar la situación de discriminación salarial dentro del seno de estas empresas.

VIII. En conclusión, tras el análisis realizado de las normas e instituciones internacionales, regionales y nacionales, se puede entender que, aquellas personas que hayan visto vulnerados sus derechos en el ámbito laboral cuentan con diferentes medios para reclamar y hacer valer sus derechos a nivel internacional, nacional y regional. En la vía nacional, a través del Comité de Derechos Humanos adscrito al la Presidencia del Gobierno, donde pueden hacerse denuncias por violación de Derechos Humanos, pues, la discriminación laboral es una violación de Derechos Humanos. Así mismo, en el plano laboral, también a través del Comité de empresa o de los representantes de los trabajadores figura en Guinea Ecuatorial que les correspondería a los jefes de personal, podrían plantear sus quejas por discriminación ante el Ministerio de Trabajo como órgano gubernamental con competencias en materia laboral. Y finalmente acudir como se viene planteando ante las Magistraturas de Trabajo. A nivel Regional, se ha analizado durante el desarrollo del trabajo las competencias de la Comisión Africana de Derechos Humanos cuya competencia es recibir las denuncias de los Estados, pero también de los particulares sobre la cual pueden o bien resolver o bien presentar una denuncia ante la Corte Africana de Derechos Humanos. A nivel supranacional, también los titulares de los derechos que hayan sido violados pueden presentar sus reclamaciones ante el Comité de Expertos de la OIT o el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas o ante el ECOSOC.

## Referencias bibliográficas

### Bibliografía básica

BROWNLIE, I. *Principles of Public International Law*, 4ªed. Oxford: Oxford University Press, 1990.

FARINELLA, F. *Sujetos del derecho internacional: una revisión a la luz de los derechos humanos*. 1ª ed. Mar del Plata: EUDEM, 2013.

G PEREIRA, E y TALUS, K. *African Upstream Oil and Gas. A Practical Guide to the Law and Regulation*. 2ªed. London: Globe Law and Business, 2015.

HERNANDEZ ZUBIZARRETA, J. *Las empresas Transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Hegoa, 2009.

SAENZ DE SANTAMARIA, P. *Sistema de Derecho Internacional Público*. 1ªed. Navarra: Aranzadi, 2011.

O'DONELL, D. *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e Interamericano*. 2ª ed. México: Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012.

### Bibliografía complementaria

African Commission on Human and Peoples Rights. State Reporting Guidelines and Principles on Articles 21 and 24 of the African Charter relating to extractive industries, human rights and the environment.

Disponible en: <https://au.int/en/treaties/1164>

African Commission on Human and Peoples Rights. Principles and Guidelines on the implementation of economic, social and cultural rights in the african charter on human and peoples' rights.

Disponible en: <https://au.int/en/treaties/1164>

“Banco de los Estados del África Central”. Wikipedia: la enciclopedia libre. 25 de agosto de 2022, 19:50.

Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Banco\\_de\\_los\\_Estados\\_de\\_%C3%81frica\\_Central](https://es.wikipedia.org/wiki/Banco_de_los_Estados_de_%C3%81frica_Central)

“Banco de Desarrollo de los Estados del África Central”: Wikipedia: la enciclopedia libre. 25 de agosto de 2022, 19:50.

Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Banco\\_de\\_Desarrollo\\_de\\_los\\_Estados\\_del\\_%C3%81frica\\_Central](https://es.wikipedia.org/wiki/Banco_de_Desarrollo_de_los_Estados_del_%C3%81frica_Central)

Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Banco\\_de\\_Desarrollo\\_de\\_los\\_Estados\\_del\\_%C3%81frica\\_Central](https://es.wikipedia.org/wiki/Banco_de_Desarrollo_de_los_Estados_del_%C3%81frica_Central)

Carta Africana de Derechos Humanos y de los pueblos. Adoptada y proclamada durante la XVIII Asamblea de Jefes de Estado y Gobierno de la Organización de la Unidad Africana el 27 de julio de 1981.

Disponible en: <https://au.int/en/treaties/1164>

Carta Internacional de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

CORTÉS, J. “Los Derechos Civiles y Políticos, garantía de una vida en Libertada”. Amnistía Internacional. 29 de octubre de 2020.

Disponible en: [www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/derechos-civiles-derechos-politicos](http://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/derechos-civiles-derechos-politicos)

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

Directrices y Principios estatales para la presentación de informes sobre los artículos 21 y 24 de la Carta Africana relativos a la industria de la extracción, los derechos humanos y medio ambiente. Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos. Adoptado en la 62ª Sesión Ordinaria en mayo de 2018.

Disponible en: <https://www.achpr.org/resources>

E. ÁLVAREZ JOSÉ. Santa Clara Journal of International Law. Are Corporations “Subjects” of International Law? Vol.9, 2011.

Disponible en: <http://digitalcommons.law.scu.edu/scujil>

EUROPAPRESS. “Las compañías petroleras se han convertido en un pilar del desarrollo socioeconómico de Guinea Ecuatorial”. Europapress. 26 de septiembre de 2019, 12:30.

Disponible en: <https://www.europapress.es/comunicados/internacional-00907/noticia-comunicado-companias-petroleras-convertido-pilar-desarrollo-socioeconomico-guinea-ecuatorial>

GUINEA INFOMARKET. “Todo a punto para la inauguración del Centro de Investigaciones de Baney. Guinea Infomarket. 18 de febrero de 2019.

Disponible en: <https://www.guineainfomarket.com/sociedad/2019/02/18/todo-a-punto-para-la-inauguracion-del-centro-de-investigaciones-de-baney>

NVO ACABA, B.” Traspaso de funciones en la Presidencia del BDEAC”. Ahora EG. 20 de junio de 2022.

Disponible en: <https://ahoraeg.com/politica/2022/06/20/traspaso-de-funciones-en-la-presidencia-del-bdeac>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptada y proclamada por la Asamblea de la ONU en su resolución 2200A (XXI) el 16 de diciembre de 1966.

Disponible en: [www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights](http://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada y proclamada por la Asamblea de la ONU en su resolución 2200A (XXI) el 16 de diciembre de 1966.

Disponible en: [www.coe.int/es/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights](http://www.coe.int/es/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights)

Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre la creación de un Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos. Adoptada y promulgada el 10 de junio de 1998.

Disponible en: <https://au.int/en/treaties/1164>

RUGGIE, J. Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. 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. 2011.

Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law>

THOBEKA, D. A critical analysis of the equal pay for equal work or work of equal value provision as it relates to the south African labour market. Director: Nicci Whitearnel. University of Kwazulu-Natal, College of Law and Management Studies, Pietermaritzburg Campus, 2017.

Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/A-critical-analysis-of-the-%27equal-pay-for-equal-or-Dube/81fbabb536a7fc172273f969f0b4b34b53f2a2d4>

### **Legislación citada**

Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial Promulgada el 12 de febrero de 2012

Ley 10/2012 de 24 de diciembre de Reforma del Ordenamiento General de Trabajo

Ley 4/2021 de 3 de diciembre de 2021, General de Trabajo General de Trabajo

Ley 6/1992, de fecha 3 de enero, Reguladora de la Política Nacional de Empleo

Ley 8/2006, de fecha 3 de noviembre de Hidrocarburos de la República Guinea Ecuatorial

Orden Ministerial número 1/ 2014, de fecha 26 de septiembre, por el que se aprueba y se adopta el Reglamento de Contenido Nacional en aplicación del Capítulo XX de la Ley de Hidrocarburos de la República de Guinea Ecuatorial, Ley Núm. 8/2006, de fecha 3 de noviembre

Decreto número 121/2011, de fecha 5 de septiembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional del sector privado Nacional para el Bienio 2011/2012

Decreto número 6/2.006, de fecha 2 de noviembre de Prevención y Lucha contra la Tortura en la República de Guinea Ecuatorial

**Jurisprudencia referenciada**

Sentencia número 40/2016 de fecha 28 de junio de 2016 de la Magistratura de Trabajo de Litoral

Sentencia número 4/2017 de fecha 10 de octubre de 2017 del Tribunal Constitucional de la República de Guinea Ecuatorial

Sentencia número 3/2020 de fecha 23 de enero de 2020 de la Magistratura de Trabajo de Litoral

## Listado de abreviaturas

ACNUDH: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

BAD: Banco Africano de Desarrollo

BDAC: Banco de Desarrollo del África Central

BEAC: Banco de los Estados del África Central

CEMAC: Comunidad Económica y Monetaria del África Central

CIJ: Corte Internacional de Justicia

LF: Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial

LGT: Ley General de Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

UA: Unión Africana

## Anexo A. Título del anexo

Sentencia número 40/2016 de fecha 28 de junio de 2016 de la Magistratura de Trabajo de Litoral.

Sentencia número 4/2017 de fecha 10 de octubre de 2017 del Tribunal Constitucional de la República de Guinea Ecuatorial

Sentencia número 3/2020 de fecha 23 de enero de 2020 de la Magistratura de Trabajo de Litoral