

Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo

Nº 12
Septiembre de 2011

LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Ricardo Isea Silva

Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo

Cuaderno Nº 12 - Septiembre de 2011

LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Agradecimiento

El autor desea expresar su agradecimiento al profesor Antonio Argandoña, sin cuya contribución este Cuaderno no hubiese sido posible.

Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?
3. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS
 - 3.1. Dos ideas complementarias
 - 3.2. Los derechos humanos como marco para integrar la responsabilidad social
 - 3.3. Principales normas internacionales de empresas y derechos humanos
4. EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 'PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR'
 - 4.1. El deber de los Estados de proteger los derechos humanos
 - 4.2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
 - 4.2.1. Compromiso político
 - 4.2.2. Diligencia debida
 - 4.2.3. Reparación
 - 4.2.4. Situaciones de riesgo
 - 4.3. Acceso a mecanismos de reparación
 - 4.3.1. Mecanismos judiciales estatales
 - 4.3.2. Mecanismos extrajudiciales de reclamación de los Estados
 - 4.3.3. Mecanismos no estatales
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que las empresas tienen un potencial único para generar inversión, empleo y crecimiento económico, y de que pueden cumplir un importante papel en la reducción de la pobreza, el avance en el respeto de la ley (*the rule of law*) y el progreso de la democracia. También tienen la capacidad de ofrecer puestos de trabajo de calidad, correctamente remunerados y con unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, y de promover la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Además pueden, a través de los mercados, facilitar el acceso al conocimiento y la tecnología, expandir las oportunidades políticas, económicas y sociales de las personas, y contribuir, por tanto, a la realización de una amplia variedad de derechos humanos.

Sin embargo, es posible que los mercados presenten fallos o lagunas, y que las empresas no siempre estén dispuestas a respetar los derechos humanos. Así, estas pueden, por ejemplo, pagar salarios inferiores a los legales, ocasionar daños para la salud y la seguridad de sus trabajadores, atentar contra la libertad sindical, discriminar a grupos vulnerables o ser cómplices del desplazamiento forzoso de comunidades indígenas en determinados países. Y es que el libre funcionamiento de los mercados puede acarrear serios riesgos para los derechos humanos si el alcance y el poder de los actores económicos logran rebasar las bases institucionales sobre las que estos operan (Ruggie, 2008).

Aunque el tema de las empresas y los derechos humanos no es nuevo, comenzó a ganar importancia a partir de los años noventa, como consecuencia de la rápida expansión de la actividad económica transnacional y la consecuente aparición de fallos en la gobernanza global (Ruggie, 2008)¹. La distancia entre el alcance de las actividades y los agentes económicos, por una parte, y la capacidad de las instituciones políticas para atajar sus impactos negativos, por otra, ha creado el contexto para que se lleven a cabo abusos en los derechos humanos sin riesgos de sanción para las empresas (Ruggie, 2007).

No cabe duda de que las empresas tienen un potencial único para generar inversión, empleo y crecimiento económico, y de que pueden cumplir un importante papel en la reducción de la pobreza, el avance en el respeto de la ley (*the rule of law*) y el progreso de la democracia.

Sin embargo, es posible que los mercados presenten fallos o lagunas, y que las empresas no siempre estén dispuestas a respetar los derechos humanos.

Aunque el tema de las empresas y los derechos humanos no es nuevo, comenzó a ganar importancia a partir de los años noventa, como consecuencia de la rápida expansión de la actividad económica transnacional y la consecuente aparición de fallos en la gobernanza global.

¹ El hecho de que las empresas transnacionales estén sujetas a leyes nacionales y no a una norma global única les permite tomar ventaja en contextos de debilidad institucional (a través de, por ejemplo, el outsourcing de actividades hacia zonas en las que no se respetan los derechos laborales).

Recuadro 1. Ejemplos de abusos en los derechos humanos por parte de empresas

Seguridad en el lugar de trabajo (Tailandia – Mayo de 1993). Un incendio en la empresa de juguetes Kader, fabricante de muñecas para Disney, causó la muerte de 188 trabajadores y causó lesiones graves a otros 469. Los trabajadores, en su mayoría mujeres, habían sido encerrados en la fábrica 'para impedir que robaran los juguetes'^a.

Cadenas de suministro (Bangladesh – Abril del 2005). 64 personas murieron y 74 resultaron heridas al desplomarse la fábrica de ropa Spectrum-Shahriyar, proveedora de Carrefour, Inditex, Cotton Group, Scapino y New Wave Group.

Libertad de expresión (China – Julio del 2005). Reporteros sin Fronteras denunció públicamente a la compañía Microsoft por la censura de palabras como "derechos humanos" y "democracia" en la versión china de su herramienta para blogs^c.

Tortura (Angola – Septiembre del 2006). Las empresas de seguridad para las operaciones de extracción de diamantes –ENDIAMA (Empresa Nacional de Diamantes de Angola), ITM Mining, Lazare Kaplan, Lev Leviev Group, y Odebrecht- fueron acusadas de ser responsables de asesinatos, torturas, palizas y otros abusos^d.

Libertad de asociación (EE. UU. Abril del 2007). Un estudio de Human Rights Watch descubrió que la empresa Wal-Mart mantenía políticas que atentaban contra la libertad sindical^e.

Desplazamientos forzados (Camboya – Enero del 2009). La empresa de construcción 7NG desalojó por la fuerza a 152 familias en Phnom Penh^f.

Salud y medioambiente (Ecuador – Febrero del 2011). Un tribunal condenó a Chevron a pagar más 8.000 millones de dólares por los daños ambientales cometidos entre 1964 y 1990 por la compañía Texaco (adquirida por Chevron en el 2001), asociados a una alta incidencia de cáncer entre poblaciones indígenas.

^a Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Search/SearchResults?SearchableText=Kader+fire&tx=0&ty=0>
(último acceso, julio del 2011).

^b Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Search/SearchResults?SearchableText=Spectrum-Shahriyar&tx=0&ty=0>
(último acceso, julio del 2011).

^c Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/313847> (último acceso, julio del 2011).

^d Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Documents/Angola-diamonds> (último acceso, julio del 2011).

^e Más información:

<http://www.hrw.org/en/reports/2007/04/30/discounting-rights> (último acceso, julio del 2011).

^f Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Documents/DeyKrahorm> (último acceso, julio del 2011).

^g Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Search/SearchResults?SearchableText=cancer+texaco+ecuador&tx=0&ty=0>

(último acceso, julio del 2011).

En este contexto, a lo largo de las últimas décadas, se han ido desarrollando, de modo simultáneo, una serie de iniciativas multilaterales con el objetivo de cerrar estas brechas de gobernanza para, en última instancia, asegurar que los negocios sean una fuente de protección –y no de trasgresión– de los derechos humanos. Acaso la labor más importante en los años recientes ha sido la del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, el Profesor John Ruggie, cuya misión culminó en marzo del 2011 con la publicación de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”.

Esta valiosa iniciativa logra sintetizar, en un único documento, las implicaciones fundamentales de la normativa internacional sobre empresas y derechos humanos, no solo en relación a qué deberían hacer los Estados y las empresas para hacer compatibles los negocios y los derechos humanos, sino también sobre cómo pasar de la teoría a la práctica.

El presente Cuaderno pretende ofrecer un repaso general del tema de los derechos humanos desde el punto de vista de empresarios y directivos. Para ello, se ha organizado de la siguiente manera: el siguiente apartado –el 2– discute el concepto de derechos humanos y enumera los principales instrumentos donde se recogen estos derechos; el apartado 3 examina la relación entre derechos humanos y responsabilidad social de las organizaciones, y refiere las principales iniciativas internacionales de empresas y derechos humanos; el apartado 4 resume el trabajo de John Ruggie como representante especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; y, por último, el apartado 5 recoge las principales conclusiones y recomendaciones.

En este contexto, a lo largo de las últimas décadas, se han ido desarrollando, de modo simultáneo, una serie de iniciativas multilaterales con el objetivo de cerrar estas brechas de gobernanza para, en última instancia, asegurar que los negocios sean una fuente de protección –y no de trasgresión– de los derechos humanos.

El presente Cuaderno pretende ofrecer un repaso general del tema de los derechos humanos desde el punto de vista de empresarios y directivos.

Los derechos humanos son los derechos y libertades fundamentales que posee todo individuo en virtud de su humanidad, independientemente de su lugar nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, o cualquier otra condición.

Los derechos humanos no deben confundirse con los derechos jurídicos. Aunque pueden tener estatus legal, los derechos humanos son derechos inalienables (véase Recuadro 2) que encarnan una reivindicación ética fundamental: que todos los individuos tienen derecho a vivir una vida llena de libertad, dignidad y bienestar, sea cual sea la ley a la que estén sometidos.

Dos hechos definitivos terminaron de sentar las bases de lo que hoy se conoce como derechos humanos: la Declaración de Independencia de los Estados Unidos (1776) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789).

2. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son los derechos y libertades fundamentales que posee todo individuo en virtud de su humanidad, independientemente de su lugar nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, o cualquier otra condición. En cuanto a su tipología, pueden ser civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a la vida, la libertad de expresión, la igualdad ante la ley, etc.) o económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a la salud, a la alimentación, a un salario digno, etc.). Basados en los principios de universalidad, igualdad y no discriminación, estos derechos parten del reconocimiento de que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"².

Los derechos humanos no deben confundirse con los derechos jurídicos. Aunque pueden tener estatus legal, los derechos humanos son derechos inalienables (véase Recuadro 2) que encarnan una reivindicación ética fundamental: que todos los individuos tienen derecho a vivir una vida llena de libertad, dignidad y bienestar, sea cual sea la ley a la que estén sometidos. De hecho, no es poco frecuente que los derechos humanos deban ser protegidos frente a leyes y prácticas injustas (véase Recuadro 3).

Aunque el término 'derechos humanos' es relativamente reciente, las consideraciones morales que subyacen bajo la idea de proteger ciertas libertades básicas es tan antigua como la civilización: desde hace más de 3.000 años y hasta el siglo XVII, diversos textos religiosos de diversos lugares del mundo ya daban prioridad a valores como la dignidad, la libertad y la solidaridad (Sen, 2004). Sin embargo, el principio de que todos los individuos poseen unos derechos naturales inalienables tiene sus raíces intelectuales en las ideas del contrato social y la ilustración europea –con autores como John Locke y Jean-Jacques Rousseau– que inspiraron acontecimientos de trascendencia histórica, como la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa (PNUD, 2000).

Dos hechos definitivos terminaron de sentar las bases de lo que hoy se conoce como derechos humanos: la Declaración de Independencia de los Estados Unidos (1776) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789). En ambas declaraciones se reconoció que todas las personas nacen con unos derechos y libertades fundamentales. Desde entonces, los derechos humanos han brindado las bases éticas, políticas y jurídicas para hacer frente a las diversas formas de injusticia global, como lo han sido, por ejemplo, la colonización, la trata de esclavos, la explotación infantil, la discriminación contra la mujer, las guerras mundiales y la consumación de genocidios y otros crímenes contra la humanidad.

Recuadro 2. Los derechos humanos son:

- **Inherentes:** se tienen en virtud de la humanidad.
- **Inalienables:** nadie puede ser despojado de estos derechos.
- **Universales:** se tienen independientemente del lugar de nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, etc.
- **Indivisibles:** debe atenderse a todos por igual, ninguno es más importante que otro.
- **Interdependientes:** la afectación de uno tiene impactos en el resto.

² Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en la que la comunidad internacional urgía a los Estados a proteger los derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales de todas las personas, "considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana"³. Aunque la Declaración no es jurídicamente vinculante, se trata del documento fundacional a partir del cual se han ido creando todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

Con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptados en 1966, y en vigor desde 1976, se establecen las bases jurídicas mediante las cuales los Estados signatarios se comprometen a respetar (no interferir), proteger (asegurar que otros no interfieran) y realizar (promover, facilitar el acceso y –en caso de ser necesario– suministrar) los derechos humanos y las libertades fundamentales plasmados en la DUDH⁴.

A partir de ahí, el sistema de protección de los derechos humanos de la ONU se ha ido fortaleciendo con la adopción y puesta en marcha de instrumentos internacionales más específicos, entre los que destacan:

- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (adoptada en 1965, y en vigor desde 1969);
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (adoptada en 1979, en vigor desde 1981);
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (adoptada en 1984, en vigor desde 1987);
- Convención sobre los derechos del niño (adoptada en 1989, en vigor desde 1990);
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (adoptada en 1990, en vigor desde el 2003);
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (adoptada en el 2006, en vigor desde el 2008).

De particular relevancia para el tema de las empresas y los derechos humanos son los principios sobre derechos fundamentales recogidos en los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal como se establece en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998⁵ y que son:

Libertad de asociación y libertad sindical

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

Abolición efectiva del trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

³ Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

⁴ El PIDCP y el PIDESC (con sus respectivos protocolos facultativos), junto con la DUDH, conforman lo que se conoce como la Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU.

⁵ Véase: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang-es/index.htm> (último acceso, julio del

Hasta hace muy poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados, y que las empresas debían limitarse únicamente a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban.

Hoy en día, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad.

Al igual que los derechos humanos, la responsabilidad social es, fundamentalmente, una exigencia ética; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los derechos humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad.

3. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Hasta hace muy poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados, y que las empresas debían limitarse únicamente a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban. Sin embargo, ante la dramática expansión de las cadenas globales de suministro y el consecuente incremento del papel de las corporaciones transnacionales en la actividad económica mundial, la idea de crear mecanismos institucionales para hacer rendir cuentas a las empresas por sus impactos en los derechos humanos ha ido tomando cada vez más fuerza (Ruggie, 2007).

Hoy en día, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Para la empresa, proteger los derechos humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva.

3.1. DOS IDEAS COMPLEMENTARIAS

Al igual que los derechos humanos, la responsabilidad social es, fundamentalmente, una exigencia ética; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los derechos humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad. He aquí su evidente complementariedad: por una parte, el desarrollo sostenible solo es posible si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas (por ejemplo, la libertad de expresión o el derecho a la alimentación), a la vez que las libertades individuales solo pueden realizarse si existen unas condiciones sociales adecuadas, como las que brinda el desarrollo sostenible.

Por otra parte, tanto la responsabilidad social como los derechos humanos requieren, para prosperar, de unas instituciones sólidas y unas reglas de juego definidas; ambas progresan en la medida que avanzan el respeto a la ley, la protección de la propiedad privada, las políticas anticorrupción, la independencia de los tribunales, la libertad, la democracia, etcétera.

Estos conceptos también tienen en común que ambos trascienden la esfera estrictamente legal: la responsabilidad social debe llevarse a cabo independientemente de leyes y prácticas vigentes, del mismo modo que la protección de derechos y libertades fundamentales debe ir más allá de los aspectos jurídicos. Y es que la libertad, la dignidad, el desarrollo sostenible y la justicia son propósitos que requieren nutrirse, más que de unas medidas coercitivas contingentes, de mecanismos políticos y sociales continuos y dinámicos, que involucren la participación de los diversos sectores de la sociedad (partidos políticos, empresas, organizaciones de la sociedad civil, etcétera) (Sen, 2004).

3.2. LOS DERECHOS HUMANOS COMO MARCO PARA INTEGRAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Aunque derechos humanos y responsabilidad social tienen motivaciones compatibles, ambos conceptos difieren en un aspecto fundamental: el enfoque. Si bien las empresas están llamadas a adoptar un enfoque integral de responsabilidad social, estas tienen cierta discrecionalidad para elegir en qué esferas hacer hincapié (por ejemplo, pueden optar por una política que beneficie la contratación de grupos vulnerables o por un programa de reducción de la contaminación).

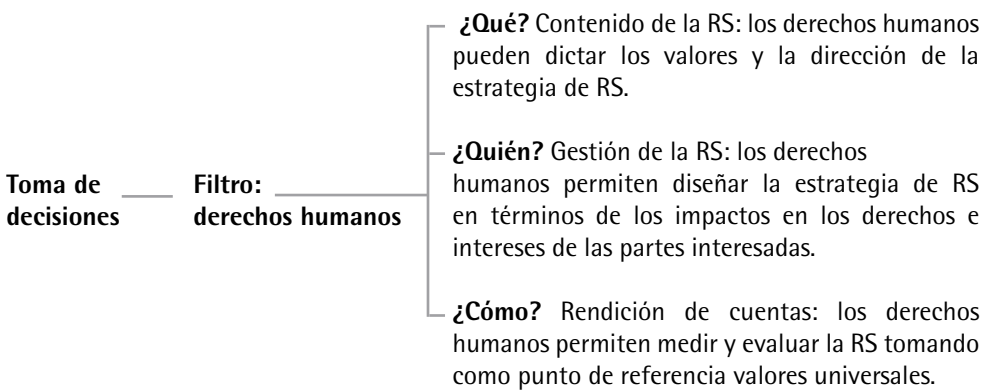
Pero en el caso de los derechos humanos, al tratarse de derechos y libertades fundamentales, basados en principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e inalienabilidad, no pueden estar sujetos a las decisiones de las empresas; estas no deberían, por ejemplo, acceder a respetar la jornada laboral de sus trabajadores y, al mismo tiempo, participar en un proyecto de inversión que desplace injustamente de sus tierras a familias campesinas. Al igual que en el caso de los Estados, que deben respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos, existan o no marcos jurídicos apropiados para ello, las empresas deben respetar estos derechos siempre, indistintamente de cuáles sean sus intereses y el contexto operacional.

Esta diferencia de enfoque brinda una gran oportunidad a las empresas: utilizar los derechos humanos como marco para integrar la responsabilidad social (Figura 1).

Aunque derechos humanos y responsabilidad social tienen motivaciones compatibles, ambos conceptos difieren en un aspecto fundamental: el enfoque.

Al igual que en el caso de los Estados, que deben respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos, existan o no marcos jurídicos apropiados para ello, las empresas deben respetar estos derechos siempre, indistintamente de cuáles sean sus intereses y el contexto operacional.

Figura 1. Derechos humanos y responsabilidad social (RS)



Fuente: adaptado de Lozano y Prandi (2009).

En muchos casos, son las propias empresas las que se encargan de proteger los derechos humanos frente a los abusos cometidos por ciertos Estados o empresas.

En tal sentido, un número cada vez mayor de organizaciones y empresas, de diferentes tamaños, sectores, ubicaciones y estructuras, están realizando grandes esfuerzos para conocer la normativa internacional sobre empresas y derechos humanos, y compatibilizar sus actividades y toma de decisiones con el respeto a estos derechos. En muchos casos, son las propias empresas las que se encargan de proteger los derechos humanos frente a los abusos cometidos por ciertos Estados o empresas.

Recuadro 3. Ejemplos de impactos positivos de las empresas en los derechos humanos

Genocidio (Ruanda – Octubre del 2006). La empresa Macy's se asoció con las mujeres viudas del genocidio de 1994, en un proyecto de cestería para fomentar el desarrollo económico y la reconciliación^a.

Poblaciones desplazadas (Colombia – Mayo del 2008). La Caja de Compensación Familiar de Risaralda (Comfamiliar), en convenio con organizaciones de la sociedad civil, desarrolló varios programas que buscaban la reintegración social y la mejora de la calidad de vida de familias desplazadas^b.

Derechos civiles y políticos (Zimbabue – Julio del 2008). La empresa Giesecke & Devrient, a petición del Gobierno alemán, anunció que dejaría de vender papel para la impresión de billetes al Gobierno central por vulnerar los derechos humanos^c.

Libertad de expresión (China – Octubre del 2008). Una coalición de empresas de Internet –Google, Yahoo y Microsoft–, diversas ONG de derechos humanos y otros actores lanzaron la Global Network Initiative 'para responder a la censura del Gobierno y las amenazas a la privacidad'^d.

Trabajo forzado (Birmania – Mayo del 2009). La empresa australiana de ingeniería Downer EDI retiró de Birmania a su filial, CPG. De acuerdo con varias ONG, CPG estaba trabajando en la construcción de un aeropuerto con el uso de trabajo forzado^e.

^a Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/343428> (último acceso, julio del 2011).

^b Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/351769> (último acceso, julio del 2011).

^c Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/579826> (último acceso, julio del 2011).

^d Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Documents/GlobalNetworkInitiative-responses> (último acceso, julio del 2011).

^e Más información:

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/861609> (último acceso, julio del 2011).

Internacionalmente existen diversas iniciativas voluntarias en que las empresas y otros grupos de interés buscan establecer marcos para el aprendizaje y el intercambio de conocimientos en materia de negocios y derechos humanos.

3.3 PRINCIPALES NORMAS INTERNACIONALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Internacionalmente existen diversas iniciativas voluntarias en que las empresas y otros grupos de interés buscan establecer marcos para el aprendizaje y el intercambio de conocimientos en materia de negocios y derechos humanos. Se trata de normas que, no siendo jurídicamente vinculantes, ofrecen directrices valiosas para avanzar en el respeto a los derechos y libertades básicas y en el desarrollo sostenible. Entre las más importantes, se encuentran:

- **Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales**, de 1976. Esta iniciativa brinda recomendaciones para la conducción de negocios responsables en 42 países, que representan el 85% de la inversión extranjera directa. En mayo del 2011 estas directrices fueron actualizadas y, por primera vez, se incluyó un capítulo sobre los derechos humanos⁶.

- **La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, de 1977 (texto revisado en el 2000 y el 2006). Acordada globalmente por empresas, trabajadores y Gobiernos, ofrece recomendaciones para las multinacionales en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. En los párrafos 8 a 12 de la Declaración, se hace mención a la necesidad de respetar los derechos humanos⁷.

- **El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact)**, del 2000. Se trata de 'una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción' (véase Recuadro 4). Cuenta con la participación de más de 5.000 empresas de alrededor de 130 países, siendo 'la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo'⁸.

- **Los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC)**, del 2006. Brindan a las empresas directrices sobre el desempeño social y medioambiental con el objeto de 'promover el desarrollo sostenible del sector privado en los países en desarrollo, ayudando a reducir la pobreza y a mejorar la vida de los pueblos'⁹. En mayo del 2011 se actualizó el documento y por primera vez se hizo referencia a los derechos humanos.

- **La Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, de la Organización Internacional de Estandarización (ISO)**, del 2010. Fruto del trabajo de cerca de 450 expertos y 210 observadores de más de 99 países, la ISO 26000 aporta un consenso universal acerca de los principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social que deberían ser tenidos en cuenta por las organizaciones. La guía dedica un capítulo al tema de los derechos humanos e introduce el concepto de diligencia debida como mecanismo eficaz para asegurar que la toma de decisiones y las actividades de las organizaciones se enmarquen dentro del respeto a estos derechos (véase Cuaderno 11).

Además de esas normas, existen también iniciativas sectoriales conformadas por Gobiernos, empresas, ONG, sindicatos y representantes de industrias entre las que se incluyen: Global Reporting Initiative (1997), Iniciativa de Comercio Ético (1998), Asociación para el Trabajo Justo (1999), Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos (2000), Proceso de Kimberly (2002), Principios de Ecuador (2002), Iniciativa Internacional del Cacao (2002), Iniciativa de transparencia en la industria extractiva (2003) y Código de conducta de la industria electrónica (2005).

⁶ Para más información, véase www.oecd.org/daf/investment/guidelines (último acceso, julio del 2011).

⁷ Para más información, véase http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm (último acceso, julio del 2011).

⁸ Para más información, véase <http://www.unglobalcompact.org/> (último acceso, julio del 2011).

⁹ Para más información, véase: <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvSocStandards> (último acceso, julio del 2011).

Recuadro 4. Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact)

Derechos humanos:

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares laborales:

Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medioambiente:

Principio 7: las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

Principio 8: las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

Anticorrupción:

Principio 10: las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente:

http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html (último acceso, julio del 2011).

4. EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 'PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR'¹⁰

La figura del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas fue creada en el 2005 a petición de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU (hoy Consejo de Derechos Humanos), con el objetivo de alcanzar un consenso universal acerca del papel de los Estados y las empresas en relación a los impactos de la actividad empresarial en los derechos humanos¹¹. Para ocupar ese cargo, se nombró al Profesor John Ruggie, de la Universidad de Harvard. Desde el 2005 y hasta el 2008, el representante especial tendría la misión de llevar a cabo una investigación exhaustiva y de convocar sucesivas consultas con representantes de los diversos grupos de interés alrededor del mundo, a fin de reconciliar las diversas posturas sobre el tema.

Fue así como, en el 2008, el Profesor Ruggie presentó el marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar', en el que se establecieron las responsabilidades de los Estados y las empresas sobre la base de tres pilares fundamentales: el deber estatal de proteger los derechos humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas, regulación y adjudicación adecuadas; la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la diligencia debida a fin de evitar vulnerar los derechos de otros; y un mayor acceso de las víctimas a recursos efectivos, judiciales y no judiciales (remediar).

Ante el unánime recibimiento del informe, el Consejo de Derechos Humanos extendió el mandato del representante especial, esta vez con el objetivo de fortalecer el marco conceptual 'proteger, respetar y remediar' y hacerlo operativo. Después de tres años de intenso trabajo y extensas consultas con Gobiernos, representantes del sector privado y asociaciones de la sociedad civil, el Profesor Ruggie presentó en marzo del 2011 su informe definitivo: "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'"¹².

Este apartado resume los Principios Rectores, haciendo énfasis en el segundo pilar –la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos–, por ser de particular interés para los directivos y empresarios¹³.

La figura del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas fue creada en el 2005 a petición de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU (hoy Consejo de Derechos Humanos), con el objetivo de alcanzar un consenso universal acerca del papel de los Estados y las empresas en relación a los impactos de la actividad empresarial en los derechos humanos.

Después de tres años de intenso trabajo y extensas consultas con Gobiernos, representantes del sector privado y asociaciones de la sociedad civil, el Profesor Ruggie presentó en marzo del 2011 su informe definitivo: "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'.

¹⁰ Este apartado se basa en Ruggie (2011).

¹¹ El mandato del representante especial surgió en un contexto de intenso debate y profundo desacuerdo entre los grupos de interés en relación a las 'Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos', aprobadas por la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el 2003. Entre los temas más debatidos de estas normas destacaban la imposición a las empresas de obligaciones de carácter estatal y la ambigüedad del concepto de esfera de influencia.

¹² Este último informe fue aprobado por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en junio del 2011, y aclamado públicamente por los múltiples grupos de interés, incluidos los Estados como Brasil, Chile, China, la India, Malasia, Ghana, Sudáfrica, Francia, el Reino Unido, Rusia y Estados Unidos; las organizaciones de derechos humanos como Amnistía Internacional, Human Rights Watch y ActionAid; las organizaciones sindicales como la Federación Sindical Mundial; y organizaciones de empresas como la Cámara de Comercio Internacional, la Organización Internacional de Empleadores y el Comité Asesor de la OCDE para Empresas e Industria.

¹³ Sin embargo, los principios rectores recuerdan que, por su interdependencia, ninguno de estos tres pilares debería ser abordado de manera aislada.

4.1. EL DEBER DE LOS ESTADOS DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores recuerdan la obligación de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos dentro de su territorio y/o jurisdicción. Ello incluye el deber estatal de proteger los derechos humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas. Para el caso específico de las empresas, los Principios Rectores urgen a los Estados a preocuparse por:

- **Los mecanismos generales de regulación y política:** los Estados deben promover el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas que operen dentro de sus territorios o jurisdicciones, a lo largo de todas sus operaciones (incluidas las operaciones en el extranjero).
- **La relación Estado–empresa:** los Estados deben tomar medidas complementarias para proteger los derechos humanos frente a los abusos de las empresas que estén bajo propiedad o control del Estado, o que reciban apoyo y/o servicios de este.
- **Apoyar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas en zonas de conflicto:** ya que el riesgo de trasgresión de los derechos humanos se acentúa en áreas afectadas por conflictos, los Estados deben asistir a las empresas que operen en estas áreas para hacer frente a los riesgos de involucrarse en abusos en los derechos humanos.
- **Garantizar la coherencia en las políticas:** los Estados deben asegurar que los acuerdos internacionales que suscriban, como los acuerdos de inversión, no tengan impactos negativos en los derechos humanos.

4.2. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

La responsabilidad social de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas de todos los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras (si bien habrá diferencias naturales en los medios y formas de asumir esta responsabilidad), indistintamente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores para cumplir con sus propias obligaciones en relación con los derechos humanos.

La responsabilidad¹⁴ empresarial de respetar los derechos humanos¹⁵ se refiere a que las empresas deberían evitar ocasionar impactos negativos en los derechos de otros y remediar esos impactos en caso de que ocurran, no solo como resultado de sus propias actividades, sino también de sus relaciones con otros actores.

La responsabilidad social de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas de todos los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras (si bien habrá diferencias naturales en los medios y formas de asumir esta responsabilidad), indistintamente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores para cumplir con sus propias obligaciones en relación con los derechos humanos.

Los Principios Rectores recomiendan a las empresas emprender determinadas políticas y procesos que variarán según sus características, pero que deberán incluir, como mínimo:

- un compromiso político: asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- un proceso de diligencia debida: identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos en los derechos humanos.
- unos mecanismos de compensación: reparar los daños –directos e indirectos– ocasionados en los derechos humanos.

¹⁴ El uso del término 'responsabilidad' –en lugar de 'deber'– obedece a que el respeto a los derechos humanos no es una obligación directa de las empresas bajo la normativa internacional de derechos humanos (aunque sí bajo algunas leyes nacionales).

4.2.1. Compromiso político

Los Principios Rectores resaltan la importancia de que las empresas den a conocer públicamente su compromiso con el respeto a los derechos humanos, a través de una declaración pública o cualquier otro medio que sirva para tal propósito. Esta declaración debería:

- Ser aprobada por los directivos de la empresa.
- Incorporar a un equipo asesor especializado con miembros de dentro y fuera de la empresa.
- Expresar las expectativas de la empresa sobre sus trabajadores, socios y otras partes relacionadas, en relación con los derechos humanos.
- Ser publicada y difundirse internamente, así como entre todas las partes interesadas. Es recomendable especificar las líneas y los sistemas de rendición de cuentas y llevar a cabo la formación del personal que se requiera.
- Ser plasmada en las políticas y procedimientos de la empresa e inculcarse en todos los niveles de la misma.

4.2.2. Diligencia debida

La diligencia debida es un proceso continuo mediante el cual las empresas pueden prevenir, mitigar y, en caso de que ocurran, remediar los impactos negativos, directos e indirectos, reales y potenciales, de su actuación sobre los derechos humanos. Este proceso diferirá entre las empresas en función de su tamaño, el alcance de sus impactos en los derechos humanos y su naturaleza y contexto operacional.

Teniendo en cuenta que las etapas iniciales de cualquier actividad o relación comercial son determinantes para mitigar los riesgos de abusos en los derechos humanos, los Principios Rectores recomiendan emprender la diligencia debida lo antes posible. Esta puede formar parte de sistemas de gestión de riesgos más amplios, siempre que la empresa no se limite a abordar únicamente sus propios riesgos, sino también los riesgos sobre los derechos de otros como resultado de su actividad.

Los Principios Rectores reconocen que cuando una empresa posee un elevado número de entidades en su cadena de valor es muy difícil que pueda llevar a cabo la diligencia debida en cada una de ellas. En este sentido, las empresas deberían ser capaces de identificar aquellas áreas donde existe un riesgo mayor de que se produzcan impactos negativos en los derechos humanos y dar preferencia a dichas áreas.

La diligencia debida también implica actuar eficazmente para evitar cualquier acto u omisión que les haga ser 'cómplices' de abusos en los derechos humanos. Ello incluye evitar la complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (sacar ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) o tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento). Los Principios Rectores recuerdan que, en un gran número de legislaciones nacionales, la complicidad es considerada un delito (aunque no siempre se utilice el lenguaje de los derechos humanos). En tal sentido, un proceso de diligencia debida puede minimizar los riesgos de sanción legal para las empresas.

Los Principios Rectores resaltan la importancia de que las empresas den a conocer públicamente su compromiso con el respeto a los derechos humanos, a través de una declaración pública o cualquier otro medio que sirva para tal propósito.

La diligencia debida es un proceso continuo mediante el cual las empresas pueden prevenir, mitigar y, en caso de que ocurran, remediar los impactos negativos, directos e indirectos, reales y potenciales, de su actuación sobre los derechos humanos.

Teniendo en cuenta que las etapas iniciales de cualquier actividad o relación comercial son determinantes para mitigar los riesgos de abusos en los derechos humanos, los Principios Rectores recomiendan emprender la diligencia debida lo antes posible.

La diligencia debida también implica actuar eficazmente para evitar cualquier acto u omisión que les haga ser 'cómplices' de abusos en los derechos humanos.

¹⁵ Los principios rectores recomiendan a las empresas conocer, como mínimo, los derechos recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, así como los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las pequeñas empresas y los derechos humanos

A pesar de que el tema de las empresas y los derechos humanos se asocia, con frecuencia, a los abusos cometidos por las corporaciones transnacionales, respetar estos derechos no es una responsabilidad exclusiva de las grandes empresas. De hecho, las pequeñas empresas pueden tener grandes impactos sobre los derechos humanos: una pequeña compañía de Internet puede producir profundas consecuencias para la libertad de expresión de miles de personas, y una distribuidora de productos químicos, con muy pocos empleados, puede provocar efectos importantes sobre el derecho a la salud de toda una comunidad. Y es que, muchas veces, las implicaciones de la actividad empresarial sobre los derechos humanos tienen más que ver con el contexto operacional y el tipo de actividad que con el tamaño de la empresa.

Lo que sí es cierto es que, por su flexibilidad, proximidad a la comunidad y rápida capacidad de respuesta, las pequeñas empresas pueden brindar grandes oportunidades para avanzar en el respeto a los derechos humanos. Para ellas, el proceso de diligencia debida podría resultar incluso más simple y menos costoso, teniendo en cuenta que sus actividades tienden a afectar a un espectro más limitado de derechos humanos (lo que puede darles ventajas, fruto de la especialización).

La diligencia debida en materia de derechos humanos debe llevarse a cabo en varios pasos:

Identificar y evaluar los impactos negativos

Un primero paso es identificar y evaluar los impactos adversos que tienen –y pueden tener– las actividades y relaciones comerciales de la empresa en los derechos humanos.

Un primero paso es identificar y evaluar los impactos adversos que tienen –y pueden tener– las actividades y relaciones comerciales de la empresa en los derechos humanos. Los Principios Rectores recomiendan que este proceso se realice mediante el asesoramiento de expertos internos o externos en derechos humanos, y con una participación sustantiva de los individuos y comunidades afectadas. 'El objetivo es comprender las consecuencias concretas sobre personas concretas en un contexto de operaciones concreto' (Ruggie (2011), pág. 20, párrafo 18). También se aconseja que las empresas hagan hincapié en evaluar las consecuencias para los derechos humanos de grupos tradicionalmente discriminados: mujeres, niños y niñas, discapacitados, pueblos indígenas, inmigrantes, etcétera.

Como proceso dinámico, la evaluación en materia de derechos humanos debe hacerse periódicamente.

Como proceso dinámico, la evaluación en materia de derechos humanos debe hacerse periódicamente. Esto es: antes de emprender una nueva actividad o relación comercial; antes de tomar una decisión importante en relación con las operaciones (por ejemplo, entrar en un mercado, lanzar un producto o cambiar las normas de la empresa); como respuesta o anticipación a cambios en el entorno operacional; y regularmente durante el tiempo de vida de una actividad o relación.

Integrar las conclusiones de la evaluación en las funciones y los procesos internos y tomar las medidas oportunas

El segundo paso en la diligencia debida es integrar las conclusiones de la evaluación de impactos negativos en las funciones y los procesos internos de la empresa, y tomar medidas pertinentes para prevenirlos y mitigarlos. Para que este proceso sea efectivo, los Principios Rectores recomiendan que a) 'la responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa', y b) 'la adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos' (Ruggie (2011), pág. 21, párrafo 19).

Con respecto a las medidas que se requieran, estas dependerán: a) de si la empresa provoca o contribuye a generar impactos negativos en los derechos humanos, o de si su responsabilidad en esos impactos se da a través de sus relaciones comerciales; y b) de la capacidad de influencia de la empresa para prevenir impactos negativos en los derechos humanos. En el caso que los daños sean provocados directamente por la empresa, esta deberá hacer todo lo que esté a su alcance para paliarlos o prevenirlos. Pero si la empresa solo contribuye (no los provoca directamente) con estos impactos, deberá tratar de ejercer influencia –alterar las prácticas inadecuadas de otros– para mitigarlos.

Ahora bien, en el caso de que la empresa no esté involucrada en abusos de derechos humanos, pero mantenga una relación comercial con una entidad que sí lo esté, entonces deberá calibrar aspectos como su capacidad de influencia sobre la entidad, la importancia de su relación comercial con esta, la gravedad del abuso y la posibilidad de finalizar dicha relación. La siguiente figura presenta un ejemplo de las medidas que puede tomar la empresa para prevenir y mitigar daños a los derechos humanos causados por una entidad con la que mantiene una relación comercial.

Figura 2.

	Tiene influencia	No tiene influencia
Socio importante	<p>Escenario A</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitigar el abuso; - Si no se tiene éxito 	<p>Escenario B</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buscar incrementar influencia. - Si se tiene éxito: mitigar el abuso. - Si no se tiene éxito: tomar medidas para finalizar la relación; o ser capaz de demostrar los esfuerzos realizados para mitigar el abuso, reconociendo posibles consecuencias para los derechos humanos.
Socio no importante	<p>Escenario C</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tratar de mitigar el abuso. - Si no se tiene éxito: tomar medidas para finalizar la relación. 	<p>Escenario D</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar medidas para finalizar la relación.

Matriz de decisión de la empresa

Nota: en todos los escenarios, la velocidad de la actuación deberá ser directamente proporcional a la gravedad del abuso.

Fuente: adaptado de Ruggie (2010).

El segundo paso en la diligencia debida es integrar las conclusiones de la evaluación de impactos negativos en las funciones y los procesos internos de la empresa, y tomar medidas pertinentes para prevenirlos y mitigarlos.

Con respecto a las medidas que se requieran, estas dependerán: a) de si la empresa provoca o contribuye a generar impactos negativos en los derechos humanos, o de si su responsabilidad en esos impactos se da a través de sus relaciones comerciales; y b) de la capacidad de influencia de la empresa para prevenir impactos negativos en los derechos humanos.

Para asegurarse de que los impactos negativos en los derechos humanos se han abordado de manera adecuada, los Principios Rectores sugieren hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas.

Un proceso adecuado de diligencia debida requiere que las empresas comuniquen, de modo transparente, las medidas que han ido tomando para hacer frente a los efectos negativos de sus actividades sobre los derechos humanos.

Incluso cuando se lleva a cabo una adecuada diligencia debida, es posible que las empresas puedan provocar, o contribuir a provocar, impactos negativos en los derechos humanos

Hacer seguimiento de la eficacia de las medidas

Para asegurarse de que los impactos negativos en los derechos humanos se han abordado de manera adecuada, los Principios Rectores sugieren hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas. Para ello, la empresa debería apoyarse en indicadores apropiados, tanto cualitativos como cuantitativos, y asegurarse de incluir opiniones internas y externas a la empresa, en particular las de los grupos afectados, dando prioridad a las inquietudes de los más vulnerables.

Las empresas pueden recurrir a instrumentos que ya estén en práctica dentro de la empresa, como por ejemplo 'contratos y revisiones basados en el desempeño, así como inspecciones y auditorías, con datos desglosados por sexos, cuando proceda' (Ruggie (2011) pág. 22, párrafo 20). Asimismo, los Principios Rectores sugieren poner a disposición de las partes afectadas mecanismos de reclamación que permitan evaluar la eficacia de sus políticas en materia de derechos humanos.

Comunicación

Un proceso adecuado de diligencia debida requiere que las empresas comuniquen, de modo transparente, las medidas que han ido tomando para hacer frente a los efectos negativos de sus actividades sobre los derechos humanos. En este sentido, los Principios Rectores aconsejan que la comunicación cuente con:

- 'Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesible para sus destinatarios;
- Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar los requisitos legítimos de confidencialidad' (Ruggie (2011), pág. 23, párrafo 21).

Las formas de comunicación pueden incluir reuniones personales, diálogos en línea, consultas con las partes afectadas e informes públicos oficiales (informes anuales, informes de responsabilidad social, etc.). Los Principios Rectores recomiendan a aquellas empresas cuyas actividades o contexto operacional puedan acarrear serios perjuicios para los derechos humanos, reportar formalmente la manera en que harán frente a esta situación.

4.2.3. Reparación

Incluso cuando se lleva a cabo una adecuada diligencia debida, es posible que las empresas puedan provocar, o contribuir a provocar, impactos negativos en los derechos humanos. En ese caso, los Principios Rectores aconsejan establecer mecanismos de reparación, por ejemplo, mecanismos de resolución de reclamaciones a disposición de las personas y comunidades afectadas.

4.2.4. Situaciones de riesgo

Los Principios Rectores recuerdan a las empresas que en determinados contextos (por ejemplo, conflictividad política, fragilidad institucional, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, etc.) la probabilidad de que se den violaciones de los derechos humanos se incrementa. En este sentido, la empresa deberá dar prioridad a prevenir y atenuar aquellas consecuencias de mayor gravedad o que puedan causar efectos definidos sobre las partes afectadas si no se les da una respuesta inmediata.

4.3. ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN

Con el objetivo de proteger los derechos humanos frente a los abusos de las empresas, los Estados deben establecer mecanismos de reparación al servicio de las personas y comunidades afectadas. Para ello, los Principios Rectores diferencian tres tipos de mecanismos que los Estados deberían ampliar y fortalecer: los mecanismos judiciales estatales, los mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado y los mecanismos no estatales.

4.3.1. Mecanismos judiciales estatales

Al hacer frente a los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos, los Estados deben tomar las medidas necesarias para asegurar la efectividad de los mecanismos judiciales nacionales, lo que significa reducir al máximo las barreras legales (por ejemplo, leyes que eximan a ciertas empresas de rendir cuentas por sus impactos en los derechos humanos); las barreras prácticas (como los altos costes de presentar denuncias); y las de otros tipos (por ejemplo, la desigualdad en el acceso a la información), con el fin de que las partes afectadas tengan un acceso efectivo a los mecanismos de reparación.

4.3.2. Mecanismos extrajudiciales de reclamación de los Estados

Como parte de una estrategia integral de protección de los derechos humanos contra los abusos de las empresas, los Principios Rectores también urgen a los Estados a facilitar mecanismos extrajudiciales de reclamación que sean eficaces y adecuados (por ejemplo, mecanismos administrativos y legislativos). Lo importante aquí es que las partes involucradas conozcan, confíen y sean capaces de utilizar dichos mecanismos; en este sentido, los órganos nacionales de derechos humanos tienen un rol fundamental.

4.3.3. Mecanismos no estatales

Finalmente, los Principios Rectores resaltan la importancia de que los Estados amplíen los mecanismos no estatales de protección de los derechos humanos frente a las consecuencias negativas provocadas por las empresas. Los mecanismos administrados por las propias empresas (a menudo en colaboración con las partes interesadas), por un grupo multilateral, o por un organismo regional o internacional, pueden ofrecer importantes ventajas como 'la rapidez de acceso y reparación, unos costos reducidos y/o alcance transnacional' (Ruggie (2011), pág. 28, párrafo 28).

Los Principios Rectores recuerdan a las empresas que en determinados contextos (por ejemplo, conflictividad política, fragilidad institucional, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, etc.) la probabilidad de que se den violaciones de los derechos humanos se incrementa. En este sentido, la empresa deberá dar prioridad a prevenir y atenuar aquellas consecuencias de mayor gravedad o que puedan causar efectos definidos sobre las partes afectadas si no se les da una respuesta inmediata.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El año 2011 será recordado como un punto de inflexión en relación al tema de las empresas y los derechos humanos.

Desde ahora, las empresas tendrán a su disposición un modelo de actuación simple, coherente e inclusivo que les permitirá alinear sus actividades, políticas y procesos con el respeto a los derechos humanos. Llegados a este punto, es importante resaltar que los Principios Rectores no están pensados como una receta que todas las empresas deberán aplicar de manera uniforme: si bien sus directrices son universales, no existe una 'talla única' en cuanto a las formas a emplear para su implementación.

En resumen, las empresas que sean capaces de adoptar un enfoque de derechos humanos como pilar fundamental de su responsabilidad social, no solo estarán prestando un gran servicio a la humanidad, sino que también estarán fortaleciendo su ventaja competitiva y su potencial de negocios.

El año 2011 será recordado como un punto de inflexión en relación al tema de las empresas y los derechos humanos. Ha sido el año en que, por primera vez, se ha logrado que los intereses y perspectivas de las múltiples partes interesadas converjan en una plataforma conjunta para la acción global: los Principios Rectores de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'. Este marco no crea nuevas normas internacionales, sino que da sentido a los sistemas y reglamentos vigentes en materia de empresas y derechos humanos. Es esta su principal contribución.

Desde ahora, las empresas tendrán a su disposición un modelo de actuación simple, coherente e inclusivo que les permitirá alinear sus actividades, políticas y procesos con el respeto a los derechos humanos. Llegados a este punto, es importante resaltar que los Principios Rectores no están pensados como una receta que todas las empresas deberán aplicar de manera uniforme: si bien sus directrices son universales, no existe una 'talla única' en cuanto a las formas a emplear para su implementación. La puesta en práctica de este marco de actuación deberá, por tanto, ajustarse al tamaño, sector, riesgo de impactos sobre los derechos humanos y contexto de operaciones de las empresas.

Entre las múltiples lecciones que se desprenden del tema de empresas y derechos humanos, este Cuaderno quiere resaltar las siguientes¹⁶:

- **Entender que la responsabilidad de respetar los derechos humanos va más allá del cumplimiento legal:** las empresas deberían ser conscientes de la necesidad de evitar consecuencias negativas para los derechos humanos, aun cuando las leyes nacionales y/o los Estados no protejan estos derechos. Los derechos humanos son derechos inalienables, que deben ser atendidos siempre.
- **Conocer la amplia gama de derechos humanos y considerar el modo en que sus actividades pueden afectar a estos derechos:** las empresas deberían empaparse de la normativa internacional en materia de derechos humanos y ser capaces de discernir en cuáles de estos derechos pueden ocasionar mayores impactos: una empresa de Internet deberá poner especial atención a la libertad de expresión, mientras que una empresa constructora deberá hacer hincapié en la seguridad en el trabajo.
- **Adoptar un enfoque de derechos humanos:** las empresas no deberían desaprovechar el inmenso valor agregado de los Principios Rectores como marco para enfocar su estrategia de responsabilidad social. Asimismo, es recomendable que hagan uso de los instrumentos internacionales o regionales mencionados en este Cuaderno.
- **Ampliar y fortalecer la diligencia debida en materia de derechos humanos:** contar con un proceso continuo y dinámico para prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos de su actuación y de sus relaciones comerciales sobre los derechos humanos debería ser el eje central de la responsabilidad social de respetar estos derechos. Se recomienda que la diligencia debida cuente con la participación de todas las partes involucradas, y prestar especial atención a las necesidades e inquietudes de los sectores más vulnerables de la sociedad.
- **Mecanismos de reparación:** las empresas no deberían olvidarse de facilitar modos de compensación por sus abusos directos e indirectos sobre los derechos humanos.
- **Zonas de conflicto:** aquellas empresas que operen en contextos conflictivos deberán ser conscientes del mayor riesgo que esto supone para los derechos humanos y actuar en consecuencia.

En resumen, las empresas que sean capaces de adoptar un enfoque de derechos humanos como pilar fundamental de su responsabilidad social, no solo estarán prestando un gran servicio a la humanidad, sino que también estarán fortaleciendo su ventaja competitiva y su potencial de negocios.

¹⁶ Para una lista exhaustiva de lecciones sobre los derechos humanos desde la perspectiva de empresas, véase Ewing (2011).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Avery, Christopher, "The difference between CSR and human rights. Business & Human Rights Resource Centre", en Corporate Citizenship Briefing, 2006.

Business & Human Rights Initiative. How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies. La Haya:: Global Compact Network Netherlands, 2010.

Human rights translated: A business reference guide. Publicación conjunta de Castan Centre, International Business Leaders Forum, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2008.

Ewing, Anthony. "UN Human Rights Framework: What executives need to know about human rights", en Ethical Corporation, 17 de febrero del 2011.

Prandi, María y Lozano, Josep M. A Practical Handbook on Business and Human Rights. Barcelona: Escola de Cultura de Pau & ESADE Business School, Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), 2009.

Informe sobre desarrollo humano 2000: Derechos humanos y desarrollo humano. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Ruggie, John. "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar', en el Informe del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Nueva York, Naciones Unidas, 2011.

The corporate responsibility to respect human rights in supply chains. Informe preparado para la X Mesa redonda sobre responsabilidad social corporativa de la OCDE, 2010.

Ruggie, John. "Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights", en Innovations: Technology, Governance, Globalization, primavera 2008, vol. 3, núm. 2: 189-212. Cambridge: MIT Press, 2008.

Ruggie John. "Business and Human rights: The Evolving International Agenda", en Corporate Social Responsibility Initiative, working paper núm. 31. Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2007.

Sen, Amartya. "Elements of a Theory of Human Rights", en Philosophy & Public Affairs, vol. 32, núm. 4: 315-356. New Jersey: Blackwell Publishing, 2004.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS¹⁷

Complicidad: se refiere a la participación indirecta de las empresas en abusos a los derechos humanos. La complicidad surge no cuando la empresa comete por sí misma el abuso, sino cuando contribuye –por acción u omisión– a que otro lo cometa.

Diligencia debida: proceso que requieren las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. El concepto describe los pasos que una empresa debe llevar a cabo para conocer, prevenir y abordar los impactos negativos en los derechos humanos.

Esfera de influencia: ámbito de una relación política, contractual, económica o de otra índole, a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organizaciones.

Evaluación de impactos: proceso sistemático para identificar, prevenir y responder a los posibles impactos sobre los derechos humanos.

Política de derechos humanos: declaración explícita del compromiso de la empresa en materia de derechos humanos. Puede consistir tanto en documentos independientes publicados en las páginas web de las empresas, como en declaraciones de principios, códigos de ética y códigos de conducta.

¹⁷ Adaptado de Castan Centre, International Business Leaders Forum, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2008.



Cátedra "la Caixa"
de Responsabilidad
Social de la Empresa y
Gobierno Corporativo

Av. Pearson, 21
08034 Barcelona
Tel.: 93 253 42 00
Fax: 93 253 43 43

www.iese.edu