



LA PROGRESIVA INCORPORACIÓN DE LAS EMPRESAS

EN LA LÓGICA DE LOS
DERECHOS HUMANOS

Coordinadora
de la investigación:
Elizabeth Salmón

Investigadores:
**Cristina Blanco y
Gustavo Zambrano**



Konrad
Adenauer
Stiftung



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ



idehpucp

INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS

7. Preservar y reforzar los valores culturales africanos positivos en sus relaciones con los demás miembros de la sociedad en un espíritu de tolerancia, diálogo y consulta y, en general, contribuir a la promoción del bienestar moral de la sociedad;
8. Contribuir en todo lo posible, en todo momento y a todos los niveles a la promoción y la consecución de la unidad africana (Organización de la Unidad Africana, 1981, artículo 29).

En general, debe decirse que los instrumentos de derechos humanos reconocen derechos para los individuos (y colectivos) y obligaciones para los Estados. Ello no descarta que, a su vez, algunos instrumentos mencionen también obligaciones para los individuos. La intención que nos muestran estos ejemplos es que debe existir un balance entre el ejercicio de los derechos humanos y aquellos deberes que tenemos los individuos, los cuales se desprenden de este conjunto de derechos (Shelton, 2014). Y, como ya mencionamos, esta obligación la tenemos todos o, al menos, no podemos negar que estamos involucrados en el respeto y la garantía de los derechos humanos.

El caso de las empresas —y, en especial, de las empresas multinacionales— se ubica en el marco de este debate. Por ejemplo, los acuerdos bilaterales vienen siendo debatidos desde los derechos humanos. De acuerdo con Mejía (2009), la adopción de acuerdos bilaterales y multilaterales como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Área de Libre comercio de las Américas (ALCA) o el Acuerdo Estratégico Trans-Pacífico de Asociación Económica (TPP), entre otros, puede representar una herramienta para el desarrollo. Sin embargo, al no tomar en cuenta las asimetrías existentes entre los Estados firmantes, podría generar la percepción no solo de que existe una desigualdad en las negociaciones, sino también dar la impresión de tener efectos negativos en el disfrute de los derechos humanos, en especial los económicos, sociales y culturales (Mejía, 2009). Por lo anterior, es indudable el impacto que las empresas pueden ocasionar en los derechos humanos y que tienen un deber de respeto hacia estos. Ello hace que este tema permita reentender la manera de hacer negocios. En el siguiente capítulo se analizará de manera más específica la forma en la que el derecho internacional de los derechos humanos ha abordado este tema.

CAPÍTULO 2

El camino de ida y vuelta entre el mundo empresarial y los derechos humanos

Luego de lo presentado en el anterior capítulo, podemos establecer que las empresas deben preocuparse por el respeto de los derechos humanos de los distintos grupos de actores con quienes interactúan. Ello, además, tendrá que ser parte de las evaluaciones que deben considerar para entender de qué manera hacer negocios al incorporar este enfoque. Teniendo claro lo anterior, en el presente capítulo nos interesa destacar la influencia recíproca que han mantenido las empresas y los derechos humanos, sobre todo a nivel de instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos (DIDH) que contribuyan al cumplimiento de sus respectivos roles.

Para ello, nos centraremos en tres puntos fundamentales. El primero, abordar las iniciativas provenientes del mundo empresarial que tienen como objetivo acercarse a modelos de funcionamiento más acordes con el ejercicio de los derechos humanos —o, al menos, no alejados de estos—. En segundo lugar, nos referiremos a los avances alcanzados desde órganos internacionales de protección de derechos humanos y desde la comunidad internacional sobre la conducta empresarial. En este punto, se hará referencia especial a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, adoptados en el año 2011, los cuales marcan un nuevo momento en la evolución de esta materia. Igualmente, nos referiremos al modo en que desde el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) se ha abordado la cuestión de empresas y derechos humanos, así como a la manera en que lo ha hecho su par europeo. En una tercera sección, nos acercaremos al difícil tema de la actividad empresarial en el contexto de conflictos armados y la aplicación del derecho internacional humanitario (DIH). Para concluir, analizaremos la violación grave de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales y su regulación en el marco del derecho penal internacional (DPI).

2.1. INICIATIVAS VOLUNTARIAS QUE HAN APORTADO AL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

La mayoría de las iniciativas de RSE se fundamentan en una serie de principios a cuyo respeto se someten voluntariamente las empresas adherentes dentro del ámbito de sus actividades. Ejemplos de ello son los códigos de conducta o las declaraciones unitarias de los empresarios, los estándares internacionales, los acuerdos marco globales, entre otros (FIDH, 2011). Tales instrumentos proponen herramientas para integrar la

preocupación por los derechos humanos en las actividades diarias de las empresas. A pesar de este nivel de consenso, no existe un modelo único que las recoja, por lo que sus estructuras varían enormemente. En efecto, algunas tuvieron su origen en las organizaciones internacionales, por ejemplo, el Pacto Global de las Naciones Unidas; otras fueron lanzadas por los gobiernos, como el proceso Kimberley. Asimismo, algunas iniciativas fueron presentadas conjuntamente por varias de las partes interesadas —las denominadas «iniciativas multisectoriales»—, reuniendo a los sectores empresarial, gubernamental, sindical y a la sociedad civil. Finalmente, otro grupo son gestionadas directamente por las empresas, en tanto que otras son desarrolladas a nivel sectorial (FIDH, 2011). Sin embargo, a pesar de este enfoque de la RSE, nutrido desde un conjunto de iniciativas voluntarias provenientes de ámbitos internacionales, no puede perderse de vista que el hecho de que las empresas tomen estos lineamientos, no asegura —evidentemente— que dejen automáticamente de desarrollar prácticas ilegales (Hernández, 2009). No es además un secreto que muchas de las empresas no logran cumplir con los marcos antes mencionados.

A continuación, repasaremos brevemente tres tipos de iniciativas que han sido de utilidad no solo para perfilar el trabajo de la RSE empresarial, sino también para abrir el camino que lleve a entender adecuadamente el debido respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Ello es así en tanto dichas iniciativas suponen asumir la idea clave de que uno es responsable de los impactos que puede ocasionar y aceptar la necesidad de establecer pautas de acción específica para respetar los derechos humanos en su conjunto.

2.1.1. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA

La generación de los códigos de conducta se remonta a las campañas de denuncias en la década de 1990 contra las prácticas de diversas transnacionales en materias ambientales, sociales y vinculadas a las condiciones de trabajo. De este modo, el rubro más afectado por denuncias y boicots fue el sector de manufacturación y distribución textil. Empresas como Levi's, Nike, Reebok y Gap fueron las primeras en adoptar una estrategia original elaborando códigos de conducta (Brac, 2004) no solo para sus actividades, sino también para fomentar la responsabilidad social en la subcontratación exterior (Diller, 1999).

Los códigos de conducta se vinculan estrechamente con la RSE, pues en muchos casos estos son el núcleo de las políticas internas de una empresa. Con este objetivo, los códigos de conducta deben ser de conocimiento público y estar dirigidos a todos los grupos de interés con quienes la empresa interactúa. Asimismo, suelen recoger «valores éticos y actividades responsables» que aplicarán en el desarrollo de sus actividades, por lo que están dirigidos a empleados y directivos de las empresas. De otro lado, el contenido de estos códigos debe ser aplicado en todo su espacio de actuación; es decir, a lo largo de todos los territorios en los que despliega su actividad económica y productiva, pretendiendo con ello que sean de aplicación homogénea en empresas filiales y en el resto de la cadena de producción. Por ello, en palabras de Baylos (2005) se trata, en definitiva, de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional: mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de estándares.

Sin embargo, los códigos de conducta están yendo más allá de la mirada de la RSE. De acuerdo con Ratner (2001), estos códigos representarían la respuesta más pública a la serie de demandas a las empresas exigiendo que respeten los derechos humanos. Al incorporar en sus contenidos pautas de respeto de los derechos humanos, se genera una repercusión positiva en la conducta empresarial frente a aquellos con quienes las empresas se relacionan. Incluso, como parte de los procesos de toma de decisiones internos, las pautas de respeto de los derechos humanos contenidas en estos códigos representarían la guía sobre la cual una empresa toma una decisión de negocio.

En el caso de una empresa multinacional, la aplicación transnacional de estos códigos permite suponer que su impacto será distinto en las matrices, por un lado, y en las filiales y en otras unidades de negocio, por el otro. En efecto, estas últimas operan, en muchos casos, en Estados con economías débiles. En ese sentido, en este tipo de Estados, los códigos de conducta pueden ampliar la protección en ciertas materias, constituyendo un *plus normativo* con el objetivo de paliar los efectos de legislaciones nacionales. De otro lado, también pueden expresar una autorregulación individualizada, cuya expresión más radical sea la pretensión de las grandes empresas de sustituir — en Estados con legislaciones precarias— la normatividad estatal por sus propias directrices, generando una suerte de feudalismo industrial (Ermda & otros, 2009).

Ahora bien, como ya se mencionó, estos instrumentos no tienen origen legal: se trata, más bien, de principios éticos o propósitos voluntarios. Por lo tanto, no es posible afirmar que exista una eficacia jurídica que haga exigible su aplicación o una reparación por su incumplimiento. En ese sentido, las principales críticas a estas iniciativas parten de su carácter no vinculante y voluntario. No obstante, tales disposiciones pueden llegar a presentar efectos interesantes —propios de las normas de *soft law*—, tales como prácticas reiterativas que devengan normas obligatorias o las generen.

En cuanto a su naturaleza, existe una variedad de códigos de conducta. Entre ellos, tenemos los siguientes: (i) los códigos establecidos por las propias empresas, (ii) los códigos establecidos por organizaciones sindicales y (iii) los códigos establecidos por organizaciones multisectoriales. Asimismo, cabe mencionar que, si bien existen modelos de códigos de conducta, estos fueron concebidos como iniciativas unilaterales de las empresas. Por lo tanto, la incorporación de una u otra norma u obligación dependerá de las propias empresas; es decir, tanto de los sujetos creadores de los códigos como de los contenidos de los mismos. Lo mismo sucede con los mecanismos de verificación (Hernández, 2009).

En lo que concierne a los contenidos de los códigos de conducta, estos suelen ser muy variados. Sin embargo, abordan fundamentalmente distintas formas de establecer relaciones con los clientes, con las comunidades, con los proveedores, entre otras instancias. Adicionalmente, discuten normas laborales. En efecto, en su origen, los primeros códigos solo abordaban las condiciones de trabajo. En el caso de las empresas multinacionales, este énfasis variaba dependiendo de si el código correspondía a las empresas en los Estados de las matrices o a aquellas en los Estados receptores⁹.

Con el tiempo, estos instrumentos han comenzado a incluir la protección tanto de accionistas como de consumidores y el medio ambiente (Brac,

⁹ En los códigos de conducta de las empresas matrices se pone énfasis en la calidad del empleo y la adaptación de la gestión al cambio. Por su parte, en el caso de las filiales que operan en los Estados receptores se apunta a los derechos laborales fundamentales, incluido el derecho a un salario digno; las medidas en torno a la cadena de responsabilidad en las filiales; temas referidos a los proveedores, las contratistas y las subcontratistas; y la subordinación a la soberanía nacional del país en el que se invierte en conexión con el derecho al desarrollo (Hernández, 2009).

2004). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró un estudio en 1999 sobre 215 códigos de conducta de empresas multinacionales, en donde destacó que los temas más recurrentes eran los siguientes: seguridad y salud en el trabajo (75%), la discriminación en el acceso y en el empleo (66%), el trabajo infantil (45%) y las políticas salariales (40%). Asimismo, el trabajo forzoso fue mencionado en el 25% de los casos, y la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en menos del 15% del total (Diller, 1999, p. 127). En tal sentido, los códigos de conducta de empresas cuya imagen de marca resulta más sensible, como la del rubro textil y la del comercio al por menor, ponen especial énfasis en el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Por su parte, en el rubro de las empresas químicas, petroquímicas y mineras se enfatiza el medio ambiente y la salud y la seguridad en el trabajo (Bourque, 2007). De esta forma, la inclusión de un tema dependerá de diversos factores, tales como el rubro de la empresa, su situación económica y los cuestionamientos a los que se vea sometida por parte —por ejemplo— de las ONG y los sindicatos (Diller, 1999).

Al ser iniciativas netamente voluntarias, no existen mecanismos ni de control ni de sanción por incumplimiento. No obstante, han surgido, de la mano de estas iniciativas, numerosas propuestas de control —entre las cuales destacan los informes, las auditorías y las certificaciones (Diller, 1999)—, todas sometidas a numerosas críticas y sobre las que existe una gran incertidumbre en torno a su eficacia y transparencia. Así, de un lado, se atribuye a los mecanismos internos ausencia de transparencia y de independencia con relación a las estructuras de control de las empresas. Por otro lado, los mecanismos de verificación externa también generan numerosas críticas, pues muchos autores consideran que el personal de verificación externo no posee los conocimientos requeridos para evaluar el cumplimiento de las normas de trabajo. Aun más, muchas firmas auditoras son igualmente responsables de la verificación contable, lo que afecta la independencia en materia de auditoría sobre responsabilidad social. En este aspecto, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL) ha puesto en duda la competencia de las firmas de verificación externa en materia de control de las normas laborales y ha subrayado que las inspecciones llevadas a cabo en el campo de la auditoría social no permiten verificar la aplicación de las medidas correctivas propuestas por los auditores (Bourque, 2007).

Debe señalarse que, si bien la voluntariedad y la unilateralidad siguen siendo dos características importantes en la naturaleza de los códigos de conducta, no es menos cierto que es probable que, a través de diversas estrategias, los códigos puedan ser usados en contra de las empresas que los trasgredan flagrantemente. Muestra de ello, es el caso Dassault en Francia, en el cual un sindicato cuestionó el estatus legal de un código interno, lo que dio lugar a un gran debate legal en cuanto al «código de conducta» al cual se adhirió la empresa. De este modo, la Corte de Casación francesa determinó que tales compromisos pueden proveer bases para invocar la responsabilidad empresarial, ya sea porque la empresa hizo caso omiso de las obligaciones a las que se comprometió o porque, so pretexto de un llamado código de «ética», violó los derechos fundamentales y libertades de sus empleados (FIDH, 2011).

2.1.2. PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

En el año 1999, Kofi Annan, entonces Secretario General de la Organización de Naciones Unidas (ONU), impulsó la creación del Pacto Global o *Global Compact*, concebido como una iniciativa voluntaria cuyo objetivo sería alinear los negocios internacionales con diez principios en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha anticorrupción (Feeney, 2009). En su discurso ante el Foro Económico Mundial en la ciudad de Davos, en Suiza, el 31 de enero de 1999, Annan desafió a los líderes empresariales del mundo a adoptar y contribuir al logro del desarrollo sostenible e inclusivo del mercado, «iniciando un pacto global de valores y principios compartidos que le dé un rostro humano al mercado global». De esta manera, se lanzó el Pacto Global oficialmente el 25 de julio de 2000 con la participación de cuarenta y cuatro grandes multinacionales y representantes de la sociedad civil. Ha logrado a la fecha el involucramiento de ocho mil participantes en más de 170 países, de tal manera que se trata de la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas

Se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Los cuatro ámbitos sobre los que versan son:

► DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente; y

Principio 2: asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

► TRABAJO

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Principio 4: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;

Principio 5: la abolición efectiva del trabajo infantil; y

Principio 6: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

► AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;

Principio 8: fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y

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

► ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno¹⁰.

Fuente: The Ten Principles of the UN Global Compact.

¹⁰ Debe mencionarse que, inicialmente, el Pacto Global contenía nueve principios, a los que se le agregó uno en 2004, vinculado al tema de la lucha anticorrupción, luego de la adopción de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Para una empresa, ser parte del Pacto Global significa integrar los principios en su estrategia comercial y en sus actividades en general. El propósito es la incorporación total del Pacto en la estrategia y las políticas comerciales. Se busca evitar que se trate el cumplimiento de los principios del Pacto como un factor complementario, por ejemplo, por medio de la creación de programas *ad hoc* que no reflejen un real y auténtico compromiso.

Los primeros dos principios hacen referencia directa a los derechos humanos:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional, dentro de su esfera de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

Sobre estos dos principios, el Pacto Global no esclarece qué se entiende por la «esfera de influencia» ni por «complicidad de las empresas». Sobre el primer término, podemos mencionar el siguiente intento de precisión:

El concepto de «esfera de influencia» puede ayudar a trazar el alcance de las oportunidades de una empresa para contribuir a los derechos humanos y tener el mayor impacto positivo posible. Si bien estas oportunidades pueden ser más grandes con respecto a las operaciones propias y con relación a los trabajadores de la empresa, la capacidad de actuar disminuye gradualmente a medida que nos movemos hacia afuera de la empresa a su cadena de suministros, a las comunidades locales, y más allá. En algunos casos, las empresas pueden aumentar su esfera de influencia a través de la colaboración con otros actores. La evaluación de las posibilidades de acción y de influencia dependerá de las circunstancias particulares, algunas características específicas de la empresa y otras propias del contexto en el que opera (Baab & Jungk, 2011, p. 5).

Así, las empresas deberán proteger y respetar los derechos humanos a través de las actividades que realizan en el lugar de operaciones o en la comunidad cercana a este. Así, ambos espacios se consideran ejemplos de la «esfera de influencia» en el asunto de los derechos humanos.

De otro lado, en lo que se refiere a la «complicidad de las empresas», cabe destacar que la articulación del concepto de «complicidad» se encuentra

en proceso de construcción en el derecho internacional. En el marco del Pacto Global, se ha elaborado una suerte de tipología de la complicidad, la cual presenta tres tipos:

1. **Complicidad directa**, cuando una empresa provee bienes o servicios con conocimiento de que estos serán usados para llevar a cabo abusos;
2. **Complicidad beneficiosa**, cuando la compañía se beneficia de los abusos a los derechos humanos aun si esta no la asiste o la ocasiona fehacientemente; y
3. **Complicidad silenciosa**, cuando la empresa es silenciosa o inactiva frente a sistemáticas o continuas violaciones a los derechos humanos (es el tipo de complicidad más controversial y es la que menos probablemente implique una responsabilidad legal) (véase la página web «Principle Two: Human Rights» al interior del sitio web del Pacto Global).

A pesar de ello, como ya se mencionó, no existe consenso sobre la definición de complicidad en general, ni a nivel del Pacto Global. No obstante, algunos autores han venido dando alcances sobre posibles definiciones, como es el caso de Alston (Alston (ed.), 2005), quien considera que este concepto cubre no solo los actos inmediatos de la empresa, sino también aquellos actos atribuibles a ella que hacen posible la comisión de actos ilegales de otros. En ese sentido, también se usa para describir la posición de la empresa con respecto a los abusos de terceras partes cuando los negocios se benefician por las violaciones de los derechos humanos cometidos por estos terceros (Alston (ed.), 2005).

Cabe recordar que el Pacto Global está destinado a proveer a las empresas de un marco común con el cual hacer frente y responder a las demandas sobre la RSE. En esta labor, el Pacto se plantea dos objetivos complementarios: a) persuadir a las empresas de interiorizar los principios haciéndolos parte integral de la cultura empresarial, de la estrategia y de las operaciones, y b) facilitar la solución de problemas a través de la cooperación (Oshionebo, 2007). En lo que concierne a la participación de las empresas en el Pacto, es conveniente anticipar que la iniciativa no tiene el mandato de monitorear o medir la participación de las empresas. No obstante, ofrece una serie de oportunidades de participación en el marco del Pacto (como señala en su página web), entre las que se cuentan las siguientes:

Alianzas para el desarrollo: consiste en la participación de las empresas en la promoción de objetivos más amplios de la ONU, tales como, por ejemplo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Redes nacionales: son grupos que integran a los participantes del Pacto Global y que trabajan para avanzar en su implementación y la de sus principios en un determinado sector empresarial o contexto geográfico.

Diálogos sobre política: se plasman en reuniones y talleres en diferentes países, organizados por el Pacto Global. Los diálogos tienen lugar entre empresas, agencias del sistema de Naciones Unidas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otros grupos. Las discusiones se centran en cuestiones específicas relacionadas con la globalización y la ciudadanía corporativa.

Aprendizaje: el Pacto Global promueve que las empresas compartan sus experiencias sobre prácticas empresariales, a través de las redes nacionales y en las reuniones y talleres con otros participantes.

Fomento de acciones colectivas: se trata de fomentar acciones que propician las condiciones para una competencia justa e incluyente en los mercados locales y, al mismo tiempo, fortalecen las capacidades de las empresas en lo individual.

De esta manera, se aprecia que esta iniciativa se basa en la idea de ofrecer una plataforma institucional para el aprendizaje, el cultivo y la difusión de las mejores prácticas de gobierno empresarial. En ese sentido, el Pacto recibe, destila, refina y distribuye la información sobre gobierno corporativo y responde a los estímulos de sus empresas participantes y de otros grupos de interés. Es así como se espera que el resultado sea que las buenas prácticas corporativas se extiendan hacia un amplio espectro de interesados y que las empresas hagan una «limpieza de casa» gracias a la información obtenida sobre prácticas y gobierno corporativos. En esta línea de ideas, esta iniciativa es definida por Arthurs como «esencialmente reflexiva, interactiva y de carácter auto-referencial» (citado por Oshionebo, 2007).

Por todo ello, las empresas que desean adherirse al Pacto Global deben solamente expresar públicamente su compromiso con los diez principios mencionados. Adicionalmente, cada año deberán presentar un informe o una comunicación en progreso (CoP, por sus siglas en inglés) que describa concretamente ejemplos en los cuales se evidencien los progresos de la empresa o se muestre que han aprendido alguna lección en la implementación de los principios. De esta manera, se ha sostenido que la CoP promueve la responsabilidad y la transparencia entre los participantes. Aunque el Pacto no verifique la CoP, esta se publica y se ofrece a la sociedad la oportunidad de refutarla. Por eso, las empresas deben ser acuciosas al momento de emitir su comunicación y garantizar la veracidad de la información vertida, lo cual limita, en cierta medida, la posibilidad del «lavado de rostro» de la empresa a través de la asociación con el Pacto. No obstante, no en todos los casos funcionará la «estrategia de la vergüenza». Por ejemplo, en aquellos casos en los que existen productos sobre los cuales los compradores no tienen una gran capacidad de elección, o en los casos vinculados a productos cuyo origen no puede ser inmediatamente determinado por el comprador porque el producto no ha sido etiquetado o ha sido mezclado con productos similares antes de su venta —tal es el caso de los «diamantes de conflictos», los cuales son mezclados con diamantes legítimos, lo que imposibilita al público el reconocimiento de su origen— (Oshionebo, 2007).

De otra parte, como se ha señalado, en cuanto al aspecto operacional, no existe un monitoreo ni mecanismos de implementación que sean provistos por esta iniciativa. No obstante, el 15 de junio de 2004 se estableció un mecanismo «sancionatorio», junto a un mecanismo de quejas ante la Oficina del Pacto y las normas sobre el uso del nombre y logo del Pacto Global. Este mecanismo sancionatorio se refiere a la entrega de las comunicaciones de progreso, las cuales deben reflejar los esfuerzos que realiza la empresa con el fin de promover el Pacto y la incorporación de sus principios. Estas comunicaciones deben ser entregadas por las empresas de manera anual; la primera de ellas debe formularse como máximo dos años después de su incorporación. En caso una empresa no cumpla con la entrega, se la sancionará otorgándole la calificación «no comunicante». Una empresa en dicha situación deberá presentar su CoP, como máximo, un año después de haber sido nombrada «no comunicante». De no hacerlo, será expulsada públicamente del Pacto Global. No obstante, todas las empresas participantes expulsadas tienen la oportunidad de ingresar de nuevo.

Ahora bien, en lo que respecta al mecanismo de quejas establecido, el Pacto (véase la página web «Integrity Measures» al interior del sitio web del Pacto Global) reafirma que no aspira a ser una iniciativa que contenga mecanismos de este tipo. No obstante, con el fin de salvaguardar la reputación, la integridad y los esfuerzos del Pacto y sus participantes, es necesario contar con medios transparentes de denuncia frente a la comisión de abusos graves o sistemáticos de los objetivos y principios del Pacto. Sin embargo, el Pacto reitera que estas comunicaciones de ningún modo tienen una naturaleza legal, así como tampoco sustituyen procesos regulares o legales en ninguna jurisdicción¹¹.

Uso del mecanismo de quejas establecido de acuerdo con «Integrity Measures»

En la práctica, este mecanismo de queja no ha sido muy bien difundido, principalmente porque los criterios de expulsión de la empresa que es acusada no son precisos. Sin embargo, puede servir como una fuente de presión a empresas.

En 2008, fue utilizado por Inversionistas Contra el Genocidio (ICG), quienes presentaron una queja formal a la Oficina del Pacto en contra de la empresa PetroChina. De este modo, más de ochenta ONG (*El Economista*, 2009), alegaron que PetroChina habría contribuido a través de sus inversiones a las graves violaciones de derechos humanos (de la magnitud de un genocidio) en Darfur, Sudán. Ante esta denuncia, el 12 de enero de 2009, el Pacto Global rehusó la admisibilidad y procedibilidad de la queja por «abusos graves y sistemáticos», pues consideró que «el asunto podría aplicarse a otras empresas que operen en Estados propensos a conflictos». Asimismo, se sostuvo que «la forma en la que el Pacto Global aborda los negocios y la paz se concentra más en la inclusión que en la exclusión; en el poder de la acción colectiva, antes que enfocarse en una empresa en particular». Por ello, «manejar este caso como un problema de integridad en relación con una empresa en particular podría ser a la larga perjudicial para la meta del Pacto Global» (Kell, 2009).

Seguidamente, los denunciantes enviaron cartas a los miembros de la Junta del Pacto Global, con lo cual se consiguió una revisión del pronunciamiento del Director. Por lo tanto, en 2009 se volvió a discutir el asunto y la Junta decidió mantener a PetroChina como participante adherente. De esta manera, concluyó «que la empresa matriz de

¹¹ «The purpose of these measures in the first instance always will be to promote continuous quality improvement and assist the participant in aligning its actions with the commitments it has undertaken with regard to the Global Compact principles. It should be noted that the Global Compact Office will not involve itself in any way in any claims of a legal nature that a party may have against a participating company. Similarly, the measures set out below are not intended to affect, pre-empt or substitute for other regulatory or legal procedures or proceedings in any jurisdiction» (véase la página web «Integrity Measures» al interior del sitio web del Pacto Global).

PetroChina, CNPC, ha apoyado activamente el desarrollo sostenible en Sudán y ha participado en la Red Local del Pacto Mundial en China, aunque ella misma no sea signataria del Pacto Mundial». Además, acordó que «el hecho de que una empresa opere en un ambiente represivo o débilmente gobernado no sería fundamento suficiente para retirarla de la iniciativa y que el Pacto Global, como plataforma de aprendizaje, no puede exigirle a una empresa que haga trabajo de incidencia con un gobierno». Recientemente, en enero de 2012, el tercer fondo de pensiones más grande del mundo, ABP Investments, eliminó de su lista a PetroChina por no cumplir con los principios del Pacto. ABP concluyó que PetroChina/CNPC carecía de políticas sólidas para evitar su participación en violaciones de derechos humanos en Sudán (Amigos de la Tierra Internacional, 2012, p. 29).

Fuente: FIDH (2011).

Este mecanismo de queja parece aproximarse más a mecanismos conciliadores o mediadores cuyo propósito es lograr que la empresa progrese en la aplicación de los principios. En efecto, no tiene como finalidad investigar los hechos, reparar los daños, escuchar a los denunciantes, etcétera. De esta manera, de acuerdo con Hernández (2009), pareciera que el principal objetivo es salvar «la cara del Global Compact», dado que las fases del proceso, la concreción de la transparencia, así como la valoración de los abusos graves y sistemáticos, son muestras del carácter «simbólico» de este mecanismo. Este no ha servido de vía para la expulsión de ninguna empresa participante, lo cual no impide que en el futuro, con posteriores ajustes, este mecanismo pueda ser una vía útil y adecuada de recepción de quejas contra empresas violadoras de los derechos humanos y que refleje un auténtico respeto por los principios del Pacto, entre ellos el respeto por los derechos humanos.

2.1.3. LÍNEAS DIRECTRICES DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹² para Empresas Multinacionales (2013) constituye el único instrumento de responsabilidad corporativa adoptado formalmente por los gobiernos. Se trata de recomendaciones que

¹² La misión de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es «promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo» (OCDE, s/f).

buscan, entre otras cosas, garantizar que las actividades de las 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; y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible. Asimismo, enuncian principios y lineamientos voluntarios para una conducta empresarial responsable, compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente admitidas. En tal sentido, y como sostuvo el ex Ministro de Finanzas australiano Peter Costello (Presidente de la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE en el año 2000), «las Directrices no son un sustituto, por lo que no deberían ser consideradas para reemplazar la ley y las regulaciones locales existentes; representan los principios complementarios y reglas de conducta de carácter no jurídico, en particular relativos a las operaciones internacionales de estas empresas» (OCDE, 2000, II, comentarios, párrafo 2).

Estos lineamientos forman parte de un instrumento más amplio y equilibrado de derechos y obligaciones —la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales— y continúan siendo el documento multilateral más importante en varios aspectos de la responsabilidad corporativa y el papel de la inversión internacional. Los 34 Estados miembro de la OCDE que suscribieron las Directrices, además de otros diez países (Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumania y Túnez)¹³ tienen la obligación de promover que las empresas cumplan con su contenido, siguiendo las instrucciones claras establecidas por la misma OCDE (Černič, 2008, p. 71). Las Directrices regulan las actividades de las empresas provenientes de los Estados que las han suscrito, ya sea que operen en o desde sus territorios, e incluyen las operaciones en países que no las hayan suscrito. Adicionalmente, en la medida en que las empresas matrices, en los hechos, ejercen control sobre las actividades de sus filiales, tienen también responsabilidad en el cumplimiento de estas disposiciones por las filiales. Cabe mencionar que las Directrices evitan hacer recomendaciones específicas en relación con la atribución de responsabilidades entre las sociedades matrices y sus filiales.

¹³ Estos Estados no son miembros de la OCDE y no cuentan con ningún estatus en particular. Son considerados como adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales.

Las Directrices se encuentran divididas en once capítulos referidos a temas específicos como medio ambiente, empleo y relaciones laborales, ciencia y tecnología, impuestos, derechos humanos, entre otros. Inicialmente, las disposiciones específicas sobre las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos únicamente habían sido contempladas bajo el capítulo sobre «Políticas generales», donde se señala que las empresas deben «Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades». Posteriormente, en el 2010, se incluyó un capítulo específico sobre el tema. El preámbulo y el primer párrafo de esta parte reconocen que los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos y que las empresas —independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedades y estructura— deben respetar los derechos humanos dondequiera que operen:

Dentro del marco de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales con los derechos humanos suscritos por los países en los que las empresas ejercen su actividad, así como en el marco de las leyes y reglamentos nacionales pertinentes, las empresas deberían:

1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.
2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.
3. Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.
4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.
5. Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos.
6. Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos (OCDE, 2013, parte I, sección 4).

El documento guía *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* del año 2013 explica con detalle los elementos que deben tomarse en consideración para que pueda cumplirse con lo establecido en las Líneas Directrices. Ahí se señala que el capítulo sobre derechos humanos se inicia con un preámbulo que establece el marco para las recomendaciones específicas relativas al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, sobre la base del Marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» y en consonancia con los Principios Rectores para su Implementación. Posteriormente, se reafirma que el respeto a los derechos humanos es el estándar global de comportamiento que se espera para las empresas, independientemente de las capacidades de los Estados y/o de la voluntad para cumplir con sus obligaciones de derechos humanos. En tal sentido, se señala que la ausencia de un Estado —ya sea para hacer cumplir las leyes nacionales pertinentes, o para implementar las obligaciones internacionales de derechos humanos— o el hecho de que pueda actuar en contra de dichas leyes u obligaciones internacionales no reduce la expectativa de que las empresas respeten los derechos humanos. En los países donde las leyes nacionales y regulaciones se encuentran en conflicto con derechos humanos internacionalmente reconocidos, las empresas deben buscar la forma de honrarlos de maneras que no violen el derecho interno.

De otro lado, el hecho de que no todos los Estados que han suscrito las Directrices han ratificado todos los tratados de derechos humanos puede plantear algunos problemas. Al respecto, los comentarios oficiales han establecido que, en todos los casos, e independientemente del país o el contexto específico de las operaciones empresariales, se debe hacer referencia, al menos, a los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, consistente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Igualmente, deben también tomarse siempre en cuenta los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998.

Asimismo, dependiendo de las circunstancias, las empresas podrían tomar en cuenta normas adicionales. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicas que requieren una atención especial y cuyos

derechos pueden verse afectados negativamente por sus actividades. En este sentido, pueden considerarse los instrumentos de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas; las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas; las mujeres; los niños; personas con discapacidad; y los trabajadores migrantes y sus familias. Por otra parte, las empresas deben respetar las normas del DIH en situaciones de conflicto armado, lo que puede ayudarlas a evitar los riesgos de causar afectaciones a derechos o de contribuir a la generación de impactos negativos cuando operan en estas difíciles situaciones.

En cuanto al término «vulneración» —utilizado en el párrafo 1—, este comprende los efectos adversos que una empresa puede tener sobre los derechos humanos; mientras que el término «actividades» —utilizado en el párrafo 2— incluye tanto las acciones como las omisiones. Por su parte, el párrafo 3 no tiene la intención de trasladar la responsabilidad de la entidad que causa el impacto adverso a los derechos humanos a la empresa con la que mantiene una relación de negocios. Para cumplir con lo establecido en ese apartado, la empresa, actuando sola o en cooperación con otras entidades, deberá utilizar su influencia sobre la entidad que causa el impacto adverso a los derechos humanos para prevenir o mitigar ese impacto. Adicionalmente, cabe mencionar que las «relaciones de negocios» abarcan no solo las relaciones con socios comerciales, sino también con entidades que forman parte de su cadena de suministro, y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus productos, servicios u operaciones de negocio (OCDE, 2013).

De otro lado, con respecto al párrafo cuarto, para considerar como válida la política adoptada, es preciso que esta haya sido aprobada en el nivel más alto de la empresa y dada a conocer por un experto interno o externo. A su vez, es necesario que la política estipule las expectativas humanas de la empresa en materia de derechos del personal, de los socios comerciales y de los agentes directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios. Se exige, además, que la política se encuentre disponible al público y sea comunicada interna y externamente a todo el personal, a los socios comerciales y a otras partes interesadas. Finalmente, se precisa que la política debe reflejarse en las políticas operativas y procedimientos necesarios, de modo tal que sea seguida por toda la empresa.

Por su parte, el párrafo 5 recomienda a las empresas emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos. Ello implica, primero, realizar

una evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos. Y, posteriormente, tomar medidas con respecto a los resultados, realizar un seguimiento de las respuestas adoptadas, así como comunicar cómo se abordan los efectos. La debida diligencia puede ser incluida en los más amplios sistemas de gestión de riesgo empresarial, dado que va más allá de la simple identificación y gestión de riesgos significativos para la propia empresa para incluir los riesgos de los titulares de derechos. Se trata de un ejercicio que debe realizarse constantemente, teniendo en consideración que los riesgos a los que se ven expuestos los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, a medida que las operaciones de la empresa y el funcionamiento del contexto evolucionan.

Finalmente, las Directrices recomiendan que las empresas cuenten con procesos que permitan reparaciones. Algunas situaciones requieren de la cooperación de mecanismos judiciales o mecanismos estatales no judiciales. En otros casos, a nivel operativo, los mecanismos de reclamación para las personas potencialmente afectadas por las actividades de las empresas pueden ser un medio eficaz para atender estos procesos. Sin embargo, es necesario que dichos mecanismos cumplan con criterios básicos de legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, coherencia con las Directrices y transparencia. Asimismo, se requiere que se basen en el diálogo y el compromiso con el fin de buscar soluciones concertadas.

El capítulo 5 de las Directrices hace referencia también a los derechos humanos, pero esta vez a los laborales. En él se estipula que las empresas deben contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio, tomando medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente esas prohibiciones (OCDE, 2013). En el primer caso, la abolición debe entenderse en el sentido de la Declaración de la OIT de 1998 y del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. A través de sus prácticas de gestión de mano de obra, la creación de puestos de trabajo de alta calidad y bien remunerados y su contribución al crecimiento económico, las empresas multinacionales pueden desempeñar un papel positivo que ayude a enfrentarse a las causas profundas de la pobreza en general y, específicamente, del trabajo infantil.

En el segundo caso, la referencia a este derecho laboral se basa en los Convenios 29 y 105 de la OIT de 1903 y 1957 respectivamente. El Convenio 29 exige a los Estados «suprimir, lo más pronto posible, el

uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas», mientras que el Convenio 105 establece que los Estados que ratifican el tratado se obligan a «suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio» y «a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio» (citados en OCDE, 2013, V, Comentarios, párrafo 53). Al mismo tiempo, en los Comentarios a las Directrices se deja claro que la OIT es el órgano competente para hacer frente a la difícil cuestión del trabajo penitenciario, en especial cuando se trata del suministro de mano de obra (o su puesta a disposición) a particulares, empresas o asociaciones.

De acuerdo con Černič, la mayoría de los comentaristas se ha centrado en el carácter no vinculante de las Directrices y en el hecho de que, en consecuencia, los abogados y el público las podrían ignorar. En la misma línea, Muchlinski ha sugerido que, si bien las Directrices no son vinculantes, representan un consenso sobre lo que constituye una buena conducta corporativa en una economía cada vez más global (Muchlinski, 2001). En este sentido, Alston señala que el historial de las empresas en la aplicación de las Directrices puede ser pertinente para la toma de decisiones en materia de inversión por parte de los Estados en vías de desarrollo (Alston (ed.), 2005). Parece, sin embargo, que los países de origen de las empresas multinacionales tienen, como mínimo, la obligación moral de asegurar que los estándares de la OCDE se observen en todo el mundo (Černič, 2008).

Adicionalmente, para OECD Watch, una red internacional de ONG que promueven la RSE, las Directrices tienen varios aspectos que resultan valiosos:

- [...] integran un amplio ámbito de temas, y no solo normas laborales o ambientales.
- Son recomendaciones efectuadas por todos gobiernos que integran la OCDE a sus empresas multinacionales, esto las convierte en una herramienta potencialmente útil en la hora de presionar en pos de la responsabilidad empresarial. [...]
- La presunción de incumplimiento de las Directrices puede tener como resultado publicidad negativa para empresas y sus marcas.
- Las Directrices y su procedimiento de quejas pueden ayudar a presionar a las empresas que no actúan de manera social o ambientalmente responsable para que las empresas mejoren su conducta. [...]

- La aplicabilidad de las Directrices es extraterritorial, ya que también se aplican en países no miembros de la OCDE. Por lo tanto, las Directrices pueden ser una opción para países donde el marco legal no funcione muy bien o donde los ONG no tengan fácil acceso al sistema legal (OVJNU, 2008).

Las Directrices contemplan también una serie de disposiciones para mejorar los procedimientos a través de los cuales pueden efectuarse consultas sobre los asuntos que ellas abordan, con el fin de promover su eficacia. En tal sentido, obligan a los Estados a establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) que se ocupen de los reclamos presentados contra las empresas por posibles violaciones de las Directrices. En estos casos, y cuando las partes implicadas no llegan a un acuerdo, los PNC están obligados a emitir una declaración; sin embargo, no verifican efectivamente si las empresas cumplen con las Directrices o no.

De esta forma, estamos frente a mecanismos que pueden resultar —con intensidades diversas— útiles para el respeto a los derechos humanos. No remplazan, ciertamente, la acción normativa y de vigilancia tanto estatal como internacional, pero constituyen una herramienta de la mayor importancia para movilizar presiones no jurídicas (como la opinión pública, la imagen empresarial, los boicots, entre otras) que —bien utilizadas y, por ende, suficientemente conocidas— pueden generar mecanismos de control social muy valiosos. A mayor conciencia de su existencia, existen mayores posibilidades de recurrir a ellos con miras a fomentar el respeto efectivo de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales.

2.2. EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SU IRRADIACIÓN NORMATIVA SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Inicialmente, el derecho internacional de los derechos humanos, centrado en las relaciones de los particulares con el Estado, no se había ocupado de regular la relación entre las empresas y los derechos humanos. Esto ha variado no solo en el plano normativo, en el que ciertamente queda todo un camino por recorrer, sino en los pronunciamientos de los órganos encargados de hacer respetar sus contenidos. Este debate, el cual

excede la determinación de la naturaleza jurídica de las obligaciones empresariales en materia de derechos humanos, apunta a identificar los comportamientos y prácticas concretas incompatibles con una adecuada protección de los derechos humanos. Para evaluar adecuadamente este punto, abordaremos, en primer lugar, lo logrado a nivel del sistema de Naciones Unidas, para luego analizar los dos sistemas regionales más importantes: el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y el Sistema Europeo de Derechos Humanos.

2.2.1. EL PAPEL DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Desde las décadas de 1970 y 1980, se ha intentado —sin éxito— regular las actividades empresariales en el marco del sistema de Naciones Unidas. La imposibilidad de lograrlo se ha debido a la falta de consenso en la adopción de un código de conducta para las empresas multinacionales. A fines del siglo XX, la Subcomisión de las Naciones Unidas de Promoción y Protección de los Derechos Humanos inició la elaboración de un borrador de tratado denominado «Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos». Dicho documento, aprobado por la Subcomisión el 13 de agosto de 2003, establecía una amplia gama de obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos, tales como la de «promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar» (Preámbulo). En dicho documento se incluyeron reglas y principios en materia de derecho penal internacional; derecho internacional humanitario; derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales y culturales; así como en materia de protección al consumidor y prácticas ambientales (Černič, 2010b). Estas Normas fueron descritas por su autor principal como una «actualización y clarificación de las obligaciones existentes de las empresas en materia de derechos humanos» (Weissbrodt & Kruger, 2003, p. 902).

Sin embargo, las mencionadas Normas atrajeron una gran cantidad de críticas porque pretendían trasladar a las empresas las obligaciones que los Estados han asumido en virtud de su aceptación de tratados de derechos humanos. Para John Ruggie, este código de conducta —que estaba destinado a ser jurídicamente vinculante— era un instrumento problemático en cuanto al fondo, pues confundía las funciones respectivas

de los Estados y las empresas de manera tal que hubiera sido imposible saber quién era responsable de qué (Fletcher Forum, 2011). Las Normas no fueron aprobadas por la entonces Comisión de Derechos Humanos que, por el contrario, solicitó al Secretario General de la Organización que designe a un representante especial sobre empresas y derechos humanos.




En julio de 2005, John Ruggie fue nombrado Representante Especial para los Derechos Humanos y Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales. El mandato inicial —de dos años de duración— consistía simplemente en «identificar y clarificar» la naturaleza y el alcance del problema, los estándares existentes y las buenas prácticas. No obstante, luego de culminado el período, el Consejo de Derechos Humanos extendió el mandato por un año más y, posteriormente, por tres. Al término de los cuatro años, el representante especial presentó dos instrumentos: el marco «Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos» (ONU, 2008) y los «Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”» (ONU, 2011a; en adelante, Principios Rectores). Ambos fueron aceptados y respaldados por el Consejo de Derechos Humanos.

El primer documento señala a) que es deber del Estado proteger los derechos humanos contra los abusos de terceros, incluidas las empresas; b) que existe una responsabilidad corporativa independiente de respetar los derechos humanos; y c) que existe una necesidad de acceso a un recurso efectivo por parte de las víctimas de violaciones de derechos humanos. El segundo instrumento, que apunta a volver operativos los tres principios mencionados, contempla recomendaciones específicas sobre lo que los Estados y las corporaciones tienen que hacer en materia de derechos humanos y discute cómo deben ser los recursos judiciales y no judiciales para enfrentar con mayor efectividad los problemas de las empresas y los derechos humanos (Fletcher, 2011).

Los Principios Rectores son resultado de un largo proceso de elaboración y consultas, y reflejan el esfuerzo más exitoso de la comunidad internacional para abordar los impactos en los derechos humanos de la actuación empresarial. Para su elaboración, se llevaron a cabo una amplia investigación y consultas con representantes de gobiernos, empresas y

organizaciones de la sociedad civil en diversos lugares del mundo. En términos generales, como se evidencia de su texto introductorio, el marco propuesto parte de un enfoque pragmático: reducir lo más posible los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos en un lapso corto de tiempo.

Un segundo elemento que lo caracteriza es la apuesta por la denominada «governabilidad policéntrica», que supone partir del reconocimiento de que los desafíos propios de los derechos humanos y las empresas no pueden ser satisfechos si los Estados, las empresas y la sociedad civil actúan por su cuenta. Por el contrario, se requiere entrelazar y articular estos tres actores clave en una única plataforma normativa (Thomas J. Dodd Research Center at the University of Connecticut, 2013).

 <p>Estados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ponen atención en la obligación internacional de proteger frente a abusos de derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas. ● No crean nuevas obligaciones para los Estados, sino que se basan en aquellas asumidas bajo el DIDH.
 <p>Empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se centran en la necesidad de gestionar el riesgo de participación en violaciones de los derechos humanos. ● Exigen actuar con la debida diligencia para evitar infligir daños a los derechos de los demás y hacerles frente cuando ocurran.
 <p>Individuos y comunidades afectadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Proporcionan una base para la reclamación de su derecho a obtener una reparación. ● Puede darse a través de recursos judiciales y no judiciales.

Elaboración Propia

Se trata pues de responsabilidades diferentes, pero complementarias entre Estados y empresas con una vocación de aplicación amplia: se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, con independencia de su tamaño, capital o rubro. Sobre esta base, los treinta y un Principios Rectores se organizan en tres secciones que se corresponden con los tres pilares establecidos en el marco «Proteger, Respetar y Remediar». Establecen con relación a cada uno de ellos, tanto principios fundacionales como operativos, distinguidos en función a cada actor, según se muestra en el cuadro recién presentado.

► Deber de los Estados de proteger

Los primeros diez principios reafirman la obligación de los Estados de proteger a sus nacionales de cualquier violación de sus derechos, ya sea por parte del propio Estado o de terceros. Si bien dejan en claro que la obligación es una de medios y no de resultados, por lo que un Estado no será necesariamente responsable de violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas, aquellos tienen la obligación de «adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia» (ONU, 2011a, Principio 1).

De este modo, los Principios Rectores clarifican que el Estado tiene el deber de proteger a las personas dentro de su territorio y/o jurisdicción contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluyendo las empresas. Este deber se deriva del derecho internacional, y está bien establecido dentro del marco internacional de los derechos humanos, por lo que los Principios Rectores no hacen más que reafirmar esta obligación.

Asimismo, los Principios Rectores dejan a los Estados un margen de discreción para decidir exactamente qué pasos deben seguir para cumplir con lo establecido, aunque proporcionan orientación adicional. Por ejemplo, indican que, para cumplir con la obligación de proteger, cada Estado debe adoptar las siguientes medidas: promulgar leyes que exijan a las empresas respetar los derechos humanos; asegurarse de que las normas que rigen la creación y el funcionamiento de las empresas — tales como el derecho corporativo— no obstaculicen que las empresas respeten los derechos humanos, sino que más bien permitan que tal

respeto exista; proporcionar orientación efectiva a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus operaciones; entre otras medidas (ONU, 2011a, Principio 3).

Los Principios delimitan la obligación estatal a su territorio y/o jurisdicción. En otras palabras, se niegan a señalar que los Estados puedan violar obligaciones en materia de derechos humanos —como generalmente sucede en las operaciones de multinacionales— fuera del territorio nacional. Esta limitación fue cuestionada por diversas organizaciones de derechos humanos, pues consideraron que los países desarrollados tienen el deber de proteger frente a abusos cometidos en el extranjero por las empresas domiciliadas en sus territorios (Knox, 2011). Sin embargo, el Comentario a los Principios apunta a que los Estados pueden regular la conducta extraterritorial, siempre y cuando tengan una base legal reconocida en su jurisdicción (ONU, 2011a, Principio 2). Asimismo, se ha instado a los Estados a que realicen mayores esfuerzos para garantizar que las empresas comprendidas en su jurisdicción no cometan violaciones de los derechos humanos en el extranjero o contribuyan a su comisión (para más detalles, véase ONU, 2010a).

Un aspecto a destacar se refiere al rol del Estado en su calidad de actor económico y en su modo de relación con las empresas. Al respecto, el Principio 4 establece que, con relación a empresas de su propiedad o bajo su control, «los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas» (ONU, 2011a). En este escenario, una afectación de derechos humanos por parte de la empresa puede ser atribuida directamente al Estado, conforme a las normas del derecho internacional relativas a la responsabilidad internacional de los Estados. Este ámbito ha sido precisamente uno de los que ha recibido atención por parte del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, creado en el año 2011 por el Consejo de Derechos Humanos. En mayo de 2016, este Grupo presentó el informe «Predicar con el Ejemplo: el Estado, las Empresas Públicas y los Derechos Humanos», en el que se refiere a la obligación de proteger los derechos humanos frente a empresas públicas, las cuales representan «actores importantes de la economía mundial». En dicho informe, se explica cuáles son aquellas «medidas adicionales» a las que se refiere el Principio 4, entre las cuales se encuentra exigir a las empresas públicas que su actuación con respecto a los derechos humanos sea

ejemplar, así como establecer mandatos explícitos para que los consejos de administración ejecuten y supervisen las normas de derechos humanos en las empresas públicas y den cuenta de ello (ONU, 2016).

Asimismo, de acuerdo con los Principios Rectores, los Estados deben tomar medidas adicionales respecto de empresas que «reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos» (ONU, 2011a, Principio 4). Ello es así en tanto, mientras más cercana sea la relación del Estado con la empresa, resulta más justificada una mayor exigencia para asegurarse de que esta respete los derechos humanos (ONU, 2011a, Principio 4). Un tercer supuesto de especial relevancia se refiere a empresas contratadas por el Estado para brindar determinados servicios y aquellas con las que tenga relaciones comerciales. En estos supuestos, el Estado debe, de un lado, aplicar una «supervisión adecuada» y, de otro, exigir en los términos de contratación el cumplimiento de las obligaciones relativas a los derechos humanos de cada actor.

Cabe mencionar que los Principios Rectores incluyen también la obligación de los Estados de ayudar a las empresas que operan en zonas de conflicto a identificar, prevenir y mitigar los riesgos; así como la obligación de retirar su apoyo a aquellas que no aborden los impactos adversos para los derechos humanos en dichas áreas (ONU, 2011a, Principio 7). Para lograrlo, se sugiere que los Estados de origen promuevan una mayor cooperación entre sus organismos de asistencia al desarrollo, los ministerios de relaciones exteriores y de comercio y las instituciones de financiamiento de exportaciones en sus capitales y embajadas, así como entre estos organismos y los actores del Estado receptor. Asimismo, se sugiere que desarrollen indicadores de alerta temprana para advertir a los organismos gubernamentales y a las empresas sobre posibles problemas. Finalmente, se exhorta a los Estados a que establezcan consecuencias apropiadas ante cualquier incumplimiento de las empresas con respecto a la cooperación en estos contextos: por ejemplo, negar o retirar el apoyo público existente o, cuando ello no sea posible, negar una futura prestación (ONU, 2011a, Principio 7).

► Deber de las empresas de respetar

El segundo pilar se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Si bien el DIDH se limita generalmente a los actores estatales, con los Principios Rectores, los Estados miembros de las Naciones Unidas han afirmado que las empresas tienen una responsabilidad independiente de respetar los derechos humanos, la cual refleja la «expectativa social más elemental» (ONU, 2011a, Introducción). Esta responsabilidad exige, específicamente, que las empresas eviten causar impactos adversos a los derechos humanos y que prevengan o mitiguen los abusos que se encuentren directamente vinculados a sus operaciones (ONU, 2011a, Principio 13).

El deber de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas por igual, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional y estructura. Sin embargo, la escala y la complejidad de los medios con los que las empresas cumplen con esa responsabilidad pueden variar de acuerdo con los factores antes mencionados y con la severidad de los perjuicios causados (ONU, 2011a, Principio 14). Esto se debe a que las pequeñas y medianas empresas pueden tener menos capacidad que las empresas grandes e implicar más procesos y estructuras de gestión informales que estas, por lo que las políticas y procesos podrían tomar formas diferentes (ONU, 2011a, Principio 14). En este mismo capítulo, los Principios señalan que aquellos derechos humanos cubiertos incluyen, como mínimo, los reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la OIT de 1998, al igual que en los Principios de la OCDE (ONU, 2011a, Principio 12).

Los Principios Rectores establecen que las empresas deben contar, para poner en práctica su responsabilidad de respetar los derechos humanos, con «políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias». Ello comporta concretamente tres elementos (ONU, 2011a, Principio 15). En primer lugar, asumir el «compromiso político» de hacerse cargo de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, compromiso que debe ser expresado mediante una declaración pública por parte del más alto nivel directivo de la empresa sobre la base de un asesoramiento especializado (ONU, 2011a, Principio 16).

El segundo elemento supone la incorporación y la aplicación de procesos de «diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar,

prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos» (ONU, 2011a, Principio 15). Emplear la debida diligencia en materia de derechos humanos supone, concretamente, la realización de evaluaciones de impacto, la integración de los resultados de las evaluaciones, el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos y la comunicación pública de las respuestas adoptadas (ONU, 2011a, Principios 17-21). La comunicación de los impactos supone, a su vez, un proceso continuo, con el objetivo de tomar todas las precauciones necesarias y razonables para prevenir impactos negativos, en función del tamaño, los riesgos y el contexto.



El tercer elemento se refiere a la existencia de procesos que «permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que [las empresas] hayan provocado o contribuido a provocar» (ONU, 2011a, Principio 15). Es decir, las empresas deben adoptar remedios frente a los abusos de derechos humanos que hayan causado o en los que hayan participado, o bien cooperar en los esfuerzos para proporcionar remedios a dichos abusos (ONU, 2011a, Principio 22).

► **Deber de los Estados de remediar**

El último pilar de los Principios Rectores se refiere al acceso a recursos efectivos. Aunque las instituciones anteriormente señaladas sean (adecuadamente) implementadas, existen altas probabilidades de que surjan conflictos o controversias con relación a impactos negativos de empresas sobre los derechos humanos. Las personas o comunidades

afectadas tienen, en estos casos, el derecho a acceder a recursos efectivos. Sin la posibilidad de acceder a un recurso que permita la tutela de los derechos que se ven afectados por tales impactos, los primeros dos pilares de los Principios Rectores no tendrían sentido.

En efecto, como parte de su deber de proteger, los Estados están obligados a tomar medidas para asegurarse de que los afectados por empresas en su territorio y/o jurisdicción tengan acceso a recursos efectivos (ONU, 2011a, Principio 25). Sobre la base de ello, los Estados deberán proporcionar mecanismos de reclamación tanto judiciales como no judiciales (ONU, 2011a, Principio 27). Estos últimos deben ser implementados por el Estado —a través de instituciones nacionales de derechos humanos, oficinas de quejas, PNC— y también por las empresas (ONU, 2011a, Principio 29). Ciertamente, sobre la base de su deber de reparar los daños que han causado o contribuido a causar, las empresas deben disponer de mecanismos de queja que puedan permitir brindar un remedio directo y hacer frente a los impactos en un momento temprano, antes de que los reclamos se agraven. Adicionalmente, los Principios establecen ciertos criterios que los mecanismos estatales y corporativos no judiciales deben cumplir: deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes (ONU, 2011a, Principio 31).

RECURSOS JUDICIALES



Breve balance sobre los Principios Rectores

El respaldo de estos instrumentos por parte del Consejo de Derechos Humanos marca, sin duda, una nueva etapa en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, en tanto se cuenta ya con un «marco normativo global con una base política fuerte»¹⁴. Ciertamente, tras su adopción, el debate ha dejado de centrarse en cuáles son las obligaciones exigibles a cada uno de los actores involucrados, para enfocar la atención en la exigencia y aplicación concreta de los deberes ya determinados claramente para cada uno de los actores sobre la base del marco de «respetar, proteger y remediar».

Sin embargo, no puede dejar de advertirse que los Principios Rectores muestran algunas deficiencias. La primera y —a nuestro juicio— una de las más perjudiciales es el hecho de que no sean vinculantes para los Estados ni para las empresas, pues ello dificulta su exigibilidad y, por tanto, su efectivo cumplimiento. La segunda deficiencia, estrechamente relacionada con la anterior, se refiere al mecanismo sancionador. Si bien en los comentarios al Principio 7 se recomienda que los Estados adopten medidas para hacer frente al incumplimiento por parte de las empresas, esa acción queda a discrecionalidad de los Estados, pues —nuevamente— no existe la obligación real de adoptarlas. La tercera se refiere a los mecanismos de seguimiento que aseguren su implementación y cumplimiento, lo que dificulta el conocimiento de la real efectividad de los Principios.

A estas ideas podemos agregar las preocupaciones de la sociedad civil, recogidas en un pronunciamiento de enero de 2011 titulado «Joint Civil Society Statement on the Draft Guiding Principles on Business and Human Rights». En algunas áreas, los Principios Rectores adoptan un enfoque regresivo con respecto a ciertas obligaciones de los Estados y a las responsabilidades de actores no estatales, en vez de utilizar interpretaciones autorizadas del derecho internacional de derechos

¹⁴ «El respaldo del Consejo a los Principios Rectores no servirá por sí solo para poner fin a los problemas que plantea la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Pero marcará el fin del comienzo: la creación de una plataforma conjunta de acción a nivel mundial, como base para seguir avanzando paso a paso, sin excluir ninguna otra posibilidad prometedora a largo plazo» (2011a, Introducción).

humanos y sus prácticas actuales. De igual manera, algunas de las formulaciones parecen ser más débiles que los aspectos considerados en el marco «Proteger, Respetar y Remediar», presentados en anteriores informes del Representante Especial. En su forma actual, los Principios Rectores ponen en riesgo los esfuerzos para fortalecer la responsabilidad corporativa y la rendición de cuentas en materia de derechos humanos.

A pesar de ello, es innegable la contribución de los Principios Rectores en el difícil camino hacia la construcción de un marco normativo que permita determinar la responsabilidad de las empresas por violaciones de los derechos humanos y exigir la subsecuente reparación. Como advierte John Ruggie, los Principios «están lejos de constituir un régimen global amplio e integrado. Pero demuestran que es posible alcanzar un grado significativo de convergencia de normas, políticas y prácticas, incluso en un área tan discutida» (2015, p. 21). Las empresas se enfrentan, cada vez con mayor intensidad, a la fuerte expectativa de que adopten programas de cumplimiento de los derechos humanos, de que entablen un diálogo con las partes interesadas y de que participen en programas significativos de reparaciones. Los Principios han conducido, además, a una mayor reglamentación de los derechos humanos y a la construcción de un marco normativo que puede reflejarse en la labor de los relatores especiales de las Naciones Unidas, los tribunales internacionales y otras entidades. De la misma manera, estos Principios han dado forma a los debates regionales intergubernamentales, además de haber influido en la revisión estatal de las inversiones extranjeras. Los tribunales también pueden considerar los Principios en el contexto de la identificación de un «deber de diligencia» relevante en acciones por negligencia. En el ámbito de las Naciones Unidas, específicamente, se encuentran distintas entidades cuya creación y funcionamiento se vinculan estrechamente con los Principios Rectores, a las que nos referiremos a continuación.

Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos. En julio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos estableció un Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, conformado por cinco expertos independientes con representación regional (ONU, 2011c). Se le otorgaron los siguientes mandatos: promover la divulgación y la implementación de los Principios Rectores, promover las buenas prácticas y las lecciones aprendidas,

solicitar y recibir información de todas las partes interesadas, realizar visitas a países, explorar opciones para aumentar el acceso efectivo a reparaciones, entre otras funciones semejantes. En junio de 2014, el Consejo decidió prorrogar el mandato del Grupo de Trabajo por un período de tres años (ONU, 2011c). A la fecha, el Grupo de Trabajo ha publicado ya varios informes sobre distintos ámbitos de su mandato, los cuales se encuentran disponibles en línea (ONU, Reports and Other Documents) y ha realizado varias visitas a países, incluyendo —en el continente americano— a Estados Unidos, México y Brasil¹⁵.

Foro sobre Empresas y Derechos Humanos. Fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos como una plataforma global para discutir tendencias, desafíos y buenas prácticas en la implementación de los Principios Rectores. Es un espacio, a cargo del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, que anualmente permite la discusión conjunta de los distintos actores interesados. En cada sesión, convoca a cientos de participantes. Es complementado con foros regionales, como el Primer Foro Regional Americano que tuvo lugar en Medellín, Colombia, en agosto de 2013.

Grupo de Trabajo Intergubernamental. En junio de 2014 el Consejo de Derechos Humanos adoptó una resolución en la que decidió «Establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos» (ONU, 2014b). La resolución fue coauspicada por Ecuador y Sudáfrica; además, fue apoyada por Cuba, Bolivia y Venezuela. Veinte Estados miembros del Consejo apoyaron la resolución con su

¹⁵ Las visitas realizadas por el Grupo de Trabajo incluyen Mongolia (octubre de 2012), Estados Unidos (abril-mayo de 2013), Ghana (julio de 2013), Azerbaiyán (agosto de 2014), Brasil (diciembre de 2015), República de Corea (mayo-junio de 2016), México (agosto-septiembre de 2016) (ONU, Country Visits of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises).







voto favorable, mientras que catorce votaron en contra y trece se abstuvieron. Según dispuso el Consejo de Derechos Humanos, las dos primeras sesiones del Grupo de Trabajo, las cuales tuvieron lugar en julio de 2015 y octubre de 2016, estuvieron dedicadas a llevar a cabo «deliberaciones constructivas sobre el contenido, el alcance, la naturaleza y la forma del futuro instrumento internacional» (ONU, 2014b).

Las impresiones iniciales respecto a este Grupo de Trabajo destacan positivamente el nivel del debate que viene teniendo lugar en este espacio, el cual cuenta con la participación activa de organizaciones de la sociedad civil. No obstante, se advierte también la ausencia de varios Estados, especialmente de los países ricos, que determinan de manera significativa las relaciones comerciales internacionales y de donde provienen con frecuencia importantes empresas multinacionales. Para avanzar significativamente en esta iniciativa, resulta clave un compromiso serio por parte de los Estados económicamente más poderosos, los cuales han estado hasta ahora ausentes, por lo cual hay pocas señales de buen augurio en este proceso.

Convergencia en marcos y estándares globales en torno a los Principios Rectores

Los Principios Rectores han sido ampliamente aplicados por diversas agencias e iniciativas de las Naciones Unidas, tales como el Pacto Global, UNICEF y la Conferencia sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, por sus siglas en inglés). Han sido respaldados e impulsados también en el marco de la Unión Europea. Otras instituciones que han mostrado su acuerdo con los Principios son la OIT —en su Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social—, el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (CFS, por sus siglas en inglés) e instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y la Corporación Internacional Financiera (IFC, por sus siglas en inglés). Igualmente, han sido utilizados por instituciones multilaterales en sus propios instrumentos, tales como las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, la Iniciativa de Reporte Global de presentación

de informes, y la norma ISO 26000. Ello conduce a afirmar que actualmente se presenta una convergencia favorable para la aplicación de los Principios Rectores en materia de empresas y derechos humanos, según muestra la siguiente tabla.

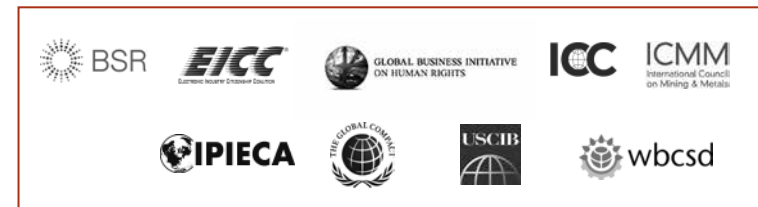
	Gobernanza	Derechos Humanos	Prácticas Laborales	Ambiente	Prácticas Justas de Operación	Asuntos de Consumidores	Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad
 OIT Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social	X	X	X				
 ONU Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos	X	X	X		X		
 ONU Pacto Global	X	X	X	X	X		
 OCDE Directrices para Empresas Multinacionales	X	X	X	X	X	X	X
 ISO26000 Guía sobre Responsabilidad Social	X	X	X	X	X	X	X
 Global Reporting Initiative	X	X	X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Dante Pesce, miembro del grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derecho Humanos

De otro lado, la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible adoptada por la Asamblea General en septiembre de 2015 contiene referencias a los Principios Rectores. En dicho documento, se enfatiza que su implementación requiere de una «alianza mundial revitalizada», la cual facilitará el cumplimiento de todos los objetivos y metas, aglutinando a los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias y movilizándolo todos los recursos disponibles. En cuanto al sector empresarial en particular, se comprometen a «[f]omenta[r]

un sector empresarial dinámico y eficiente, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo [...]» (ONU, 2015b, párrafo 67).

Por su parte, diversas asociaciones empresariales a nivel mundial han reafirmado su apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su disposición a trabajar y cooperar a nivel nacional e internacional para el alcance de dichas metas. Asimismo, han expresado su respaldo a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y a los de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, junto con el compromiso de colaborar en la implementación de ambos.



Fuente: Dante Pesce, miembro del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos

Esta convergencia positiva hacia los Principios Rectores se expresa también en el surgimiento de plataformas específicas para medir el comportamiento de las empresas en este ámbito. Por ejemplo, en noviembre de 2016 un grupo de organizaciones de la sociedad publicó por primera vez un *ranking* de evaluación en derechos humanos de 100 grandes empresas pertenecientes a los rubros extractivo, alimentario y textil. En la lista figuran corporaciones como Coca-Cola, McDonald's, Kellogg (de la industria de alimentos), Adidas, Gap (de la industria de la moda), Anglo American, BHP Billiton y Goldcorp (de la industria extractiva), junto con varias otras (CHRB, 2016). Sea por adecuarse a directrices internacionales, cumplir con marcos normativos nacionales o colocarse a la cabeza de *rankings* emergentes, lo cierto es que hoy en día es innegable que las empresas necesitan adoptar acciones decididas para asegurar que su actuación se adecúe a esta expectativa global.