

# Revista de Responsabilidad Social de la Empresa

Nº 20 2015 Cuatrimestre II



La *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa* ha sido incluida en el catálogo del sistema de información LATINDEX, en el ISOC del CSIC y en DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades, ciencias Sociales y Jurídicas, CSIC-ANECA), Dialnet, CIRC y RESH.

La *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa* no se hace responsable de las opiniones vertidas por los autores de los artículos. Asimismo, los autores serán responsables legales de su contenido.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. La Editorial, a los efectos previstos en el art. 32.1 párrafo 2 del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquier fragmento de esta obra sea utilizado para la realización de resúmenes de prensa. La suscripción a esta publicación tampoco ampara la realización de estos resúmenes. Dicha actividad requiere una licencia específica. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra, o si quiere utilizarla para elaborar resúmenes de prensa ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com)).



Esta revista ha sido impresa siguiendo las normativas:  
UNE — EN — ISO — 14001 de gestión ambiental  
UNE — EN — ISO — 9001 de gestión de calidad

Impreso en España - Printed in Spain  
Dirección de Producción: Editorial Sepha  
Imprime: Estugraf  
ISSN: 1888-9638  
Depósito Legal: M-28036-2013

Fundación Acción contra el Hambre  
Duque de Sevilla, 3  
28002 Madrid  
Tel. 911 840 834  
[secretaria.rse@luisvives-ces.org](mailto:secretaria.rse@luisvives-ces.org)

**PRECIO DE VENTA**

Suscripción anual: 30 euros  
Números sueltos: 12 euros

# CONSEJO EDITORIAL

## Director

Juan José Durán Herrera, Catedrático en la **Universidad Autónoma de Madrid**.

## Secretaria de Redacción

Nuria Bajo Davó, Profesora de Finanzas de la **Universidad Autónoma de Madrid**.

## Secretaría Técnica

Marisol Benavente, **Fundación Acción contra el Hambre**.

## Miembros del Consejo Científico

Óscar Alzaga Villaamil, Catedrático de Derecho Constitucional y Académico de la **Real Academia de Ciencias Morales y Políticas**.

Juan Alberto Aragón Correa, Catedrático de Organización de Empresas de la **Universidad de Granada**.

Fernando Becker Zuazua. Catedrático de Economía Aplicada. **Universidad Rey Juan Carlos**

Marta De la Cuesta González, Profesora titular de Economía Aplicada de la **UNED** y miembro del Consejo **Estatal de RSE**.

Isabel De la Torre, Catedrática de Sociología de la **Universidad Autónoma de Madrid (UAM)**.

Ana Isabel Fernández Álvarez, Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad de la **Universidad de Oviedo** y Consejera de la **Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)**.

Miguel Ángel Galindo Martín, Catedrático de Economía Aplicada de la **Universidad de Castilla La Mancha**.

Domingo García-Maza. Catedrático de Ética de la Empresa. **Universidad Jaime I**.

Joaquín Garralda Ruiz de Velasco, Profesor y Vicedecano de Ordenación Académica. **Instituto de Empresa (IE) de Madrid**.

Fernando Gómez-Bezares Pascual. Catedrático de Finanzas. **Universidad de Deusto**.

Sarianna M. Lundan, Professor of International Management and Governance. **University of Bremen**.

José Mariano Moneva Abadía, Catedrático de Contabilidad y Finanzas de la **Universidad de Zaragoza**.

Luis Montaña Hirose. Profesor de Sociología de las Organizaciones. **Universidad Autónoma Metropolitana de México**.

José Emilio Navas López. Catedrático de Organización de Empresas. **Universidad Complutense**.

Mariano Nieto Antolín. Catedrático de Organización de Empresas. **Universidad de León**.

Lars Oxelheim. Professor. Lund Institute of Economic Research. **Lund University**. The Research Institute of Industrial Economics. Estocolmo.

Vicente Salas Fumás, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad de Zaragoza y Consejero del **Banco de España**.

Francesca Sanna Randaccio. Professor of Economics, Faculty of Engineering, **University of Rome**.

Vitor C. Simoes. Professor ISGE-Instituto Superior de Economia e Gestao. **Universidade Técnica de Lisboa**.

Laura J. Spence, Professor of Business Ethics. School of Management. Director Centre for Research into Sustainability. **University of London**.

Justo Villafañe Gallego, Catedrático de Comunicación Audiovisual y Publicidad. **Universidad Complutense**.

Elsa del Castillo. Rectora. **Universidad del Pacífico, Perú**.

## Miembros del Comité Asesor

Valentín Alfaya, Director de Calidad, Prevención y Medio Ambiente de **Ferrovial**.

María Rosa Alberdi Gamazo. Directora de Responsabilidad Social Corporativa. **Grupo OHL**.

Gonzalo Baretino Coloma, Director de Cumplimiento normativo, RSC y Gobierno Corporativo del **Banco Sabadell**.

Joaquín de Ena Squella, Director de RSC del **Banco Santander**.

Antonio Fuertes Zurita. Director de Responsabilidad Social Corporativa. **Gas Natural-Fenosa**.

Juan Pedro Galiano, Jefe del Departamento de Responsabilidad Social y Reputación. **ADIF**.

Ana Gascón Ramos, Directora de Responsabilidad Corporativa, **Banco Popular Español**.

Germán Granda, Director General. **Forética**.

Silvia Gutiérrez, Directora de la **Fundación Wellington**.

Olivier Longué, Director General de la **Fundación Acción contra el Hambre**.

Alejandro Martínez, Director de **Fundación Eroski**.

Antonio Mayor, Director de Comunicación de **ONCE**.

Antonio Núñez Tovar, Director General de Recursos y Medios de **Mapfre**.

Sara Pons, Directora de Responsabilidad Social de **MRW**.

Alicia Real Pérez, Profesora Titular de Derecho Civil, **Universidad Complutense de Madrid**.

Isabel Roser Hernández, Directora de la **Asociación Española de Directivos RS**.

Ester Uriol, Comunicación y Relaciones Externas de **El Corte Inglés**.



# ÍNDICE

|                        |       |
|------------------------|-------|
| <b>Editorial</b> ..... | 11-13 |
|------------------------|-------|

## **Artículos**

|  |         |
|--|---------|
| Gobernanza mundial y “Teoría de la Nueva Gobernanza”:<br>Lecciones sobre Empresas y Derechos Humanos<br><i>John Gerard Ruggie</i> .....  | 17-32   |
| Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos:<br>¿hacia un marco jurídico internacional de carácter vinculante?<br><i>Felipe Gómez Isa</i> .....  | 33-53   |
| La implementación de los principios rectores de las Naciones<br>Unidas sobre empresas y Derechos Humanos por medio de los<br>planes nacionales de acción<br><i>Carmen Márquez Carrasco</i> ..... | 55-87   |
| La responsabilidad de las empresas en el desplazamiento forzado<br>de población en Colombia<br><i>Cristina Churruca Muguruza y Cristina de la Cruz Ayuso</i> .....                               | 89-113  |
| El derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias<br>familiares en las empresas andaluzas<br><i>Catalina Ruiz-Rico Ruiz</i> .....  | 115-132 |
| El marco normativo de la RSC para la aplicación de los Derechos<br>Humanos por parte de las multinacionales en zonas de<br>conflicto armado<br><i>Fernando Navarro García</i> .....              | 133-167 |

**Documentos**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea . . . . . 171-182

**Reseñas**

Just Business. Mutinational Corporations and Human Rights  
(New York: Norton, 2013). De John Gerard Ruggie  
*Juan José Durán* . . . . . 185-187

Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad  
de género. Editorial Catarata, Madrid, 2013. De María Pazos Morán  
*María Amparo Grau Ruiz* . . . . . 189-192

I Congreso Nacional de Investigación e Innovación sobre  
empresas y derechos humanos. Murcia, 21 y 22 de octubre  
de 2014  
*Manuela Avilés Hernández* . . . . . 193-197

**Evaluadores** . . . . . 201-204

**Normas de publicación** . . . . . 206-218

# E ditorial



---

Son muchas las instituciones internacionales que se han venido preocupando a lo largo del tiempo del tema de derechos humanos y las empresas. Esta preocupación ha sido explicitada especialmente a través de los debates sobre códigos de conducta de las empresas multinacionales en el seno de Naciones Unidas (UNCTAD, OIT) o de la OCDE en la década de los setenta del siglo pasado. El respeto a los derechos humanos es de aplicación a todas las empresas con independencia de su tamaño, sector de actividad o lugar en que desarrollen su actividad, considerándose que su responsabilidad directa abarca a toda su cadena de valor. La empresa puede generar un efecto positivo en las comunidades en que opera a través del respeto y la defensa de los derechos humanos.

Este número de la revista RSE recoge en primer término un artículo del Profesor Ruggie. El profesor Ruggie (Universidad de Harvard), sitúa la configuración, por él liderada, de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y derechos humanos (y que se sintetizan en los términos o marco: “Proteger, Respetar y Remediar”, en el ámbito de la gobernanza mundial, que él denomina “teoría de la nueva gobernanza” (no existe un gobierno a nivel mundial, pero sí existe gobernanza, de eficacia variable).

El artículo del Profesor Gómez Isa, de la Universidad de Deusto, se ocupa del análisis de las empresas multinacionales en su relación directa con los derechos humanos en el horizonte de un marco jurídico internacional de carácter vinculante. A la luz de los trabajos dirigidos por el Profesor Ruggie y las diversas iniciativas de Naciones Unidas en torno a este tema, subraya como cuestión significativa el hecho de que las multinacionales no son sujetos de Derecho Internacional en sentido pleno. Asimismo se señala, a tenor de la realidad mostrada por los correspondientes grupos de trabajo y concretada en la ausencia de consenso, que no se auguran avances significativos en el corto y medio plazo en cuanto al establecimiento de obligaciones de carácter extraterritorial en el terreno de los derechos socioeconómicos.

En el trabajo de la profesora Carmen Márquez Carrasco, de la Universidad de Sevilla, se fundamenta el análisis de Las Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos como un instrumento jurídico de *soft law* que orienta a los Estados sobre las medidas a adoptar con respecto a los tres pilares del Marco de las Naciones Unidas: el Estado ha de **Proteger** (a las personas de abusos

cometidos por empresas); las empresas son responsables de **Respetar** (los derechos humanos); y el Estado tiene la obligación de **Remediar** (garantizar la reparación a las personas afectadas por las violaciones de sus derechos). Los Principios Rectores pueden ser considerados como la manifestación de un desarrollo progresivo del Derecho Internacional que se encuentra en curso. En este contexto los Estados, entre ellos y en particular España, han de asumir su rol de prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos, de una forma consistente con las obligaciones internacionales que tienen asumidas.

En el artículo de Cristina Churruca Muguruza y Cristina de la Cruz Ayuso, del Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe de la Universidad de Deusto, se estudia la relación del desplazamiento forzado interno de poblaciones con la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, partiendo de la base de que los Estados son los principales responsables de prevenir y buscar soluciones duraderas para estas poblaciones, tal y como queda recogido en los Principios Rectores sobre Desplazamiento Forzoso. Este marco también reconoce la importancia de la participación de las empresas para la consecución de estos objetivos. Este trabajo aporta fundamentación al impacto y los vínculos que la actividad empresarial puede tener en el desplazamiento forzado. Así, puede ocurrir que algunas empresas puedan salir beneficiadas por el desplazamiento forzado interno (como se señala para el caso colombiano), con independencia de que hayan sido ellas responsables directas del mismo. También, como en tantos ámbitos, existen zonas grises en donde la imputación de responsabilidades no es sencilla. Asimismo existe poca evidencia de acciones proactivas de las propias empresas para evitar o dar soluciones a la población desplazada. En esta línea se señala el importante papel que puede jugar la empresa, no solo las grandes organizaciones multinacionales, sino especialmente las empresas de menos dimensión, junto con los Estados y organizaciones públicas y de la sociedad civil en la búsqueda de soluciones duraderas para estas situaciones.

El artículo elaborado por la profesora de la Universidad de Jaén, Dra. Ruiz-Rico, trata del derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares, observando como objeto material de estudio a las empresas andaluzas. El artículo observa la realidad de las unidades familiares en la sociedad actual. Resalta, entre otros extremos, la generalización en la desatención a la realidad multicultural por parte de las empresas andaluzas. Asimismo considera de manera singular el derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal como elemento definidor de la responsabilidad social de las empresas.

En el trabajo de Fernando Navarro, Director del Instituto de Estudios Panibéricos, se expone el marco normativo y las medidas de diferentes institu-

ciones referentes a derechos humanos, que es de aplicación a las empresas multinacionales que puedan operar en zonas de conflictos armados. En este contexto se señalan los efectos negativos que los conflictos bélicos tienen en la economía.

En ese número hemos considerado oportuno incluir en la sección Documentos la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE).

Por último, se incluyen reseñas de los siguientes libros: "Just business: multinational corporations and human rights" de John Gerard Ruggie, elaborada por Juan José Durán Herrera y "Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género" de María Pazos Morán, elaborada por María Amparo Grau Ruiz. Además de otra breve reseña de Manuela Avilés Hernández sobre el "I Congreso Nacional de Investigación e Innovación sobre Empresas y Derechos Humanos" celebrado en octubre de 2014.



# Artículos



---

# Gobernanza mundial y “Teoría de la Nueva Gobernanza”: Lecciones sobre Empresas y Derechos Humanos\*

**John Gerard Ruggie**

John Gerard Ruggie es Catedrático Berthold Beitz de Derechos Humanos y Relaciones Internacionales de la Harvard’s Kennedy School of Government, y profesor asociado en el departamento de relaciones internacionales de la Harvard Law School. Es uno de los pioneros en la utilización del enfoque constructivista social para el estudio de las relaciones internacionales. Como asistente del Secretario General de la ONU para planeamiento estratégico (1997-2001), sus responsabilidades incluyeron establecer el Pacto Mundial de la ONU, así como proponer y obtener el apoyo de la Asamblea General para los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Traducción: Alicia Lamothe López.

## **PALABRAS CLAVE**

Empresas y Derechos Humanos, Plan Nacional de Acción, Nueva Gobernanza, ONU (Organización de Naciones Unidas).

## **KEY WORDS**

Business and Human Rights, National Action Plans, New Governance, UN (United Nations).

\* “Global Governance and ‘New Governance Theory’: Lessons from Business and Human Rights” by John Gerald Ruggie originally appeared in the English language in *Global Governance*, Vol. 20, No. 1, pp. 5-17. Copyright © 2014 by Lynne Rienner Publishers, Inc. Used with permission of the publisher.

**JEL**

G3 y G38

## 1. INTRODUCCIÓN

El 16 de junio de 2011, el Comité de Derechos Humanos de la ONU aprobó por unanimidad los principios rectores sobre empresas y derechos humanos que desarrollé durante los seis años anteriores durante mi cargo de representante especial del Secretario General de empresas y derechos humanos.<sup>1</sup> La jornada comprendió unas cincuenta consultas en cinco continentes, numerosas visitas a firmas individuales y comunidades locales, una investigación extensa y proyectos piloto para probar propuestas clave. Para el comité y su predecesor institucional, la Comisión de Derechos Humanos, el apoyo fue inédito. Era la primera vez que la ONU adoptaba una serie de parámetros sobre empresas y derechos humanos; y sigue siendo la única vez que la comisión o el comité apoyaron un texto normativo relativo a un tema no regulado por los gobiernos. Además, la aceptación de los principios rectores (PRs) por otras comisiones reguladoras, nacionales e internacionales, se ha expandido, así como su uso como política rectora de compañías y asociaciones empresariales y como herramienta de defensa de organizaciones no gubernamentales (ONGs) y de asociaciones de trabajadores.<sup>2</sup>

He contado la historia de cómo surgió en mi libro, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*.<sup>3</sup> Aquí, quiero relacionarlo con recientes debates conceptuales en el estudio de la gobernanza mundial, que de manera informal llamo "teoría de la nueva gobernanza".<sup>4</sup> *Gobernanza*, en cualquier nivel de organización social que surja, se refiere a los sistemas de normas, reglas, instituciones y prácticas acreditadas mediante las cuales cualquier colectividad, desde la local a la global, gestiona sus asuntos comunes. Gobernanza mundial se define generalmente como un supuesto de gobernanza en ausencia de gobierno. No existe un gobierno a nivel mundial. Pero existe gobernanza de eficacia varia-

1 El texto completo está disponible en [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

2 El centro de información sobre empresas y derechos humanos, establecido en Londres, mantiene un registro de actividades en seguimiento. Ver [www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home).

3 John Gerard Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (New York: Norton, 2013).

4 Utilizo teoría de la nueva gobernanza de manera general para abarcar análisis basados en la ausencia relativa de una jerarquía legal e institucional mundial, junto al entendimiento del papel de gobierno de actores no estatales así como de factores normativos. El término nueva gobernanza creado en 1990 para trabajos académicos relativos a reformas regulatorias internas, ha sido desarrollado de manera extensa a nivel internacional por Kenneth W. Abbott y Duncan Snidal, y en la obra de Kenneth W. Abbott y Duncan Snidal, "Strengthening International Regulation Through Transnational New Governance: Overcoming the Orchestration Deficit", *Vanderbilt Journal of Transnational Law* 42 (2009): 501-578.

ble. Sin embargo, estudios recientes han identificado una tendencia secular: un sistema débil de gobernanza mundial aparentemente en auge. Se dice que las estructuras legales e institucionales de gobernanza mundial se están fragmentando.<sup>5</sup> Las formas tradicionales de legalización y negociación internacional a través de instituciones mundiales basadas en el consenso se están estancando.<sup>6</sup> Complejos normativos que a menudo incorporan normas contradictorias prevalecen frente a sistemas normativos coherentes.<sup>7</sup> El declive de Occidente y el auge del resto aportan a la fuerza centrífuga no solo en términos materiales, sino también en una visión dinámica.<sup>8</sup> Pueden existir casos individuales de gobernanza en red, varios niveles de gobernanza, gobernanza privada, iniciativas multilaterales, e incluso gobernanza experimental.<sup>9</sup> Pero la solución ideal de regímenes amplios e integrados, que Robert O. Keohane y David G. Victor sostienen en el contexto del cambio climático, resulta cada vez más inalcanzable e instan a “sacar provecho de esta situación”.<sup>10</sup> Pocos estarán de acuerdo en que la imagen no difiere mucho en otros terrenos políticos caracterizados por problemas de discrepancias sustanciales, conflictos de interés e incertidumbre en relación a los riesgos, ganancias y pérdidas que, por supuesto, describe muchos de los problemas más serios de la agenda de la gobernanza mundial.

Y como se ha dicho de la música de Wagner, la situación puede no ser tan mala como parece. Me encargué de la construcción estratégica de los principios rectores consciente de las (grandes) limitaciones sistémicas y las (modestas) oportunidades identificadas en este ámbito, en la cuales he contribuido ocasionalmente.<sup>11</sup> En efecto, en mis expedientes para la ONU, describí las

5 Ver como ejemplo Martti Koskeniemi and Päivi Leino, “Fragmentation of International Law? Postmodern Anxieties”, *Leiden Journal of International Law* 15 (2002): 553–579; Frank Biermann, Philipp Pattberg, Harro van Asselt, y Fariborz Zelli, “The Fragmentation of Global Governance Architectures: A Framework for Analysis”, *Global Environmental Politics* 9 (2009): 14–40.

6 Joost Pauwelyn, Ramses A. Wessel, y Jan Wouters, “The Stagnation of International Law”, Working Paper No. 97, Leuven Centre for Global Governance Studies, October 2012, Social Science Research Network, <http://ssrn.com/abstract=2271862>.

7 Ver Kal Raustiala and David G. Victor, “The Regime Complex for Plant Genetic Resources”, *International Organization* 58 (2004): 277–309; Karen J. Alter y Sophie Meunier, “The Politics of International Regime Complexity”, *Perspectives on Politics* 7 (2009): 13–24.

8 Para una discusión interesante en materia de derecho internacional, ver Hanqin Xue, “Chinese Observations on International Law”, *Chinese Journal of International Law* 6 (2007): 83–93.

9 Respecto a esta última, ver Sandra Eckert and Tanja A. Börzel, “Experimentalist Governance: An Introduction”, *Regulation and Governance* 6 (2012): 371–377.

10 Robert O. Keohane and David G. Victor, “The Regime Complex for Climate Change”, *Perspectives on Politics* 9 (2011): 19.

11 Ver, por ejemplo, John Gerard Ruggie, “Reconstituting the Global Public Domain:

empresas y los derechos humanos como un microcosmos de una crisis mayor en la gobernanza contemporánea: las brechas cada vez más amplias entre el objetivo y el impacto de las fuerzas y actores económicos, y la capacidad de la sociedad para manejar sus consecuencias adversas. Los PRs 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. Así, puede ser importante recapitular algunos de los principales núcleos estratégicos de los PRs, en los términos de la teoría de la nueva gobernanza, avanzando así en el entendimiento académico y la apreciación profesional de las prácticas del mundo real. Empiezo con una enumeración de los términos de mi mandato.

## 2. EL MANDATO

Los esfuerzos de la ONU para regular las empresas multinacionales se remontan a las malogradas negociaciones del Código de Conducta que comenzaron a mitad de los 70 y se abandonaron una década después. A finales de siglo, la Sub-Comisión de la Promoción y Protección de Derechos Humanos de la ONU, integrada por expertos independientes, comenzó un borrador de tratado llamado "Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos".<sup>12</sup> Pretendiendo convertirse en vinculante, atribuyó a las empresas la "obligación de promover, asegurar el cumplimiento de, respetar, hacer cumplir y proteger los derechos humanos". Esto es esencialmente el mismo elenco de obligaciones que los Estados han aceptado en tratados internacionales mediante su ratificación, separados solo por el concepto elástico de sus respectivas esferas de influencia y la igualmente confusa distinción entre obligaciones primarias y secundarias. El organismo intergubernamental principal, la Comisión de Derechos Humanos, rechazó la propuesta. Pero suficientes gobiernos de varias regiones opinaron que el tema empresa y derechos humanos requería mayor atención, incluso si este instrumento particular era inaceptable. Frente a un mayor número de campañas de cumplimiento y demandas, las empresas vieron la necesidad de mayor claridad en relación a sus responsabilidades por incumplimiento de los derechos humanos. Por consiguiente, la comisión creó un mandato de "medidas especiales" en 2005 y solicitó al Secretario General Kofi Annan que designara al titular del mandato. Annan me designó en cargo no remunerado, careciendo de

---

Issues, Actors, and Practices", *European Journal of International Relations* 10 (2004): 499–531.

12 "Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights", UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev. 2 (2003).

autoridad independiente, y en un inicio sin presupuesto o personal.<sup>13</sup> Tomando prestada la terminología de mi colega Joseph Nye's, esto era "soft power at its softest"<sup>14</sup> ("lo suave suaviza").

El mandato se desarrolló en tres fases. Ninguna de las dos últimas estaban predeterminadas; cada una requirió la aprobación del Comité de Derechos Humanos (que reemplazó a la Comisión de derechos Humanos por aquel entonces). En la primera, de 2005 a 2007, tuve que identificar los parámetros existentes, las mejores prácticas para Estados y empresas, y aclarar conceptos discutidos como "complicidad empresarial" y "esferas de influencia corporativa". El comité me encargó una investigación exhaustiva y me propuso dedicarme un año más al desarrollo de recomendaciones con el fin de avanzar mejor en la agenda. Volví en 2008 y solicité únicamente lo siguiente: que el comité respondiese favorablemente al Programa de Protección, Respeto y Remedio que propuse, ya que lo más urgente era la creación conceptual y normativa en la cual se apoyarían las acciones futuras. El programa se basaba en tres pilares:

1. La obligación estatal de proteger contra el abuso de los derechos humanos por terceras partes, incluyendo a las empresas, a través de una política y regulación adecuadas.
2. Una responsabilidad corporativa de respeto a los derechos humanos independiente, para evitarla vulneración de los mismos y luchar contra los impactos negativos en los cuales están implicadas las empresas.
3. La necesidad de un mayor acceso por parte de las víctimas a las vías de recurso, judiciales y extrajudiciales.

El programa aludió a la Carta Internacional de Derechos Humanos (la Declaración Universal de Derechos Humanos y sus dos Pactos), junto a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, como lista acreditativa de los derechos reconocidos internacionalmente, reforzada por otros instrumentos (p. ej., la Declaración de Derechos de los Pueblos Indígenas). El Comité de Derechos Humanos aprobó por unanimidad el programa y prorrogó mi mandato por tres años para aplicar lo que conllevaba: ofrecer una guía práctica y concreta para su implementación. Los PRs lo hacen, con treinta y un principios, cada uno con un comentario que los define y establece sus implicaciones a nivel legal, político y práctico.

13 Todos los mandatos de la ONU tiene un personal y presupuesto mínimos. Mediante contribuciones voluntarias de entidades que apoyan la investigación de la Harvard's Kennedy School of Government, pude contratar un equipo de profesionales para realizar una extensa labor de investigación y asesoramiento.

14 Joseph S. Nye, *The Future of Power* (New York: Perseus, 2011).

### 3. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

Es imposible aquí establecer la lista completa de estrategias y tácticas —junto a sus numerosos desarrollos— que establecieron los PRs. Mi objetivo a continuación es modesto: hacer hincapié en los elementos clave que pueden aclarar las vías para que la nueva gobernanza funcione mejor.

#### 3.1. El viejo modelo de Gobernanza

Si hay un asunto en el que todos los especialistas en nueva gobernanza están de acuerdo es que el viejo modelo jerárquico de gobernanza tiene una utilidad limitada, teniendo en cuenta muchos de los retos mundiales actuales. Con esto me refiero a "la idea de negociar un tratado amplio, universal y vinculante legalmente que prescriba, de arriba abajo, las políticas generalmente aplicables".<sup>15</sup> La visión de Kyoto en relación al cambio climático es el ejemplo más citado. Amplios acuerdos vinculantes pueden surgir de desarrollos a largo plazo, como hizo la Organización Mundial del Comercio. Pero en el corto plazo, la nueva teoría de gobernanza aboga por enfoques que desarrollen diferentes elementos de una solución mundial "y los incluya dentro de un marco político internacional".<sup>16</sup>

Aquel era también mi punto de partida, pese a la consternación de muchos grupos de derechos humanos y algunos abogados especialistas en derechos humanos. El discurso de los derechos humanos está mezclado con la asunción de una jerarquía de derechos. Pero hay pocas pruebas de ello en la práctica internacional.<sup>17</sup> En relación con las empresas y los derechos humanos, no había un entendimiento conjunto del problema, por no decir ningún consenso o soluciones. Las empresas se opusieron fuertemente a las Normas en materia de Responsabilidad de las Empresas Multinacionales; los intereses entre y en los países de origen y destino de las multinacionales eran significativamente diferentes; y las conductas empresariales que afectan a los derechos humanos están vinculadas con otras áreas del derecho, incluyendo el derecho societario,

15 Robert Falkner, Hannes Stephan, and John Vogler, "International Climate Policy After Copenhagen: Towards a 'Building Blocks' Approach", *Global Policy* 3 (2010): 252.

16 Ibid.

17 Las normas de Jus Cogens son una excepción, al menos a nivel conceptual. Este es el nombre dado a las normas de derecho internacional general que no contemplan excepción bajo ninguna circunstancia y que predominan frente a normas contrarias, incluyendo disposiciones de tratados.

No existe una lista definitiva, pero generalmente se considera que incluye la prohibición de conductas tales como el genocidio, crímenes de guerra, y algunos crímenes de lesa humanidad. Así, desde un punto de vista práctico, las normas de jus cogens no ayudan a resolver los conflictos de normas ordinarios.

mercantil y comercial, a los que ningún gobierno pretendía subordinar a ningún un tratado de derechos reconocidos internacionalmente. Así, mi siguiente objetivo fue ganar apoyo para un marco conceptual y normativo que estableciese unos parámetros de cumplimiento por parte de las empresas en relación al respeto de los derechos humanos como un área de política internacional. Los instrumentos legales internacionales, como escribí en 2007, deben jugar y jugarán un papel en la continua evolución de la agenda de empresas y derechos humanos, pero “como instrumentos precisos creados cuidadosamente”.<sup>18</sup>

### 3.2. Gobernanza policéntrica

La teoría de la nueva gobernanza se basa en la premisa de que el Estado no puede realizar todo aquello requerido para solventar los retos sociales más urgentes y por ello necesita implicar a otros actores para reforzar sus recursos. De ahí que se haga hincapié en una “regulación responsable”, en cooperación informal, en acuerdos público-privados y en procesos multilaterales.<sup>19</sup> La regulación de la conducta de las multinacionales es primordial. Salvo escasas excepciones, las empresas no están sometidas al derecho internacional, sino a aquellas disposiciones adoptadas y operativas en los derechos internos. Además, la ley establece que la sociedad matriz y sus filiales tienen personalidad legal diferenciada, por lo que la matriz pocas veces es responsable de los incumplimientos legales de una filial extranjera, incluso si se trata de su única accionista. Aunque la incidencia de jurisdicciones extraterritoriales en el derecho interno aumenta de manera moderada, sigue siendo cuestionada y no puede en ningún caso ser la solución general a los problemas surgidos en relación con empresas y derechos humanos. En el caso de la organizaciones internacionales (OIs) actuantes, Kenneth W. Abbott y Duncan Snidal observaron que “los estados han denegado todo el acceso directo de las OIs a objetivos privados y a una autoridad regulatoria fuerte.”<sup>20</sup> En resumen, la construcción de un marco regulatorio para empresas y derechos humanos era inevitablemente un ejercicio de gobernanza policéntrica.

En efecto, las etapas para ello eran tres. A nivel mundial, la conducta empresarial está diseñada por tres sistemas de gobernanzas distintos: el primero es el sistema de derecho público y gobernanza, a nivel nacional e internacional; el segundo es el de gobernanza civil abarcando sectores empresariales y

18 John Gerard Ruggie, “Business and Human Rights: The Evolving International Agenda”, *American Journal of International Law* 101 (2007): 125.

19 Ver, por ejemplo, Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, “Taking Responsive Regulation Transnational: Strategies for International Organizations”, *Regulation and Governance* 7 (2013): 95–113.

20 *Ibid.*, p. 96.

empleando varios mecanismos de cumplimiento como campañas de apoyo u otras formas de presión; el tercero es el de gobernanza corporativa, que interna elementos de los dos primeros (de manera irregular, que quede claro). Lo que se requería era una dinámica regulatoria distinta en la cual estos tres sistemas se unificaran mejor en relación a empresa y derechos humanos; aportar un valor distintivo; compensar sus debilidades; y reforzarse mutuamente- para que así surgiese un cambio acumulativo. El marco de Protección, Respeto y Remedio enuncia *qué* debe hacerse para ir en esa dirección; los Principios Rectores muestran *cómo* debe hacerse.

Para llevar a cabo esa armonización, los PRs establecieron los roles sociales que estos sistemas de gobernanza jugaban en la regulación de la conducta empresarial. Así, los Estados tienen que centrarse en las obligaciones legales que tienen en relación al derecho internacional relativo a derechos humanos, para proteger el abuso de dichos derechos por terceras partes, incluyendo las empresas, así como políticas públicas que apoyen dichas obligaciones. Para las empresas, además del cumplimiento de las obligaciones legales que varían en función de cada país en su aplicación, los PRs se centran en la necesidad de gestionar el riesgo derivado de los abusos de los derechos humanos, lo que requiere que las empresas actúen con la diligencia debida para evitar incumplir los derechos ajenos y solventar el daño en caso de que se produzca. Para los grupos e individuos cuyos derechos hayan sido vulnerados, los PRs establecen las vías de recurso para hacer efectivo el derecho a ser indemnizado.

Pero todo ello es pura teoría, y los argumentos teóricos, por muy lógicos que parezcan, no siempre son efectivos. La persuasión es mucho más eficaz si además es experimental. Por ello, cuando se estipuló cómo debía hacerse la puesta en marcha de los PRs, los participantes de los grupos multilaterales consideraron que debía ser de forma práctica. Como ejemplo, diez empresas realizaron un estudio que sugerí para establecer la diligencia debida en materia de derechos humanos y otro grupo de empresas colaboró independientemente con sectores locales en cinco países para realizar proyectos piloto a nivel operacional. Varios Estados participaron en una serie de simulaciones para ver las lagunas y fallos en las disposiciones legales y políticas existentes para garantizar la responsabilidad empresarial en casos de vulneración de los derechos humanos. Los colaboradores ayudaron a diseñar propuestas para salvaguardar los derechos humanos dentro de un sistema que protegiese a los inversores; asociaciones de derechos humanos y abogados demandantes aportaron ideas para una reforma judicial. Las distintas vertientes se juntaron en consultas multisectoriales. En resumen, los PRs no sólo apoyaban una teoría de gobernanza policéntrica; en parte, se crearon gracias a ella. Por supuesto, esto limitó su eficacia inmediata. Pero al mismo tiempo, les permitió lo que Joost Pauwelyn, Ramses A. Wessel, y Jan Wouters calificaron como "gran consenso entre las par-

tes” —lo que, sugieren, puede ser cuantitativamente superior para asegurar el cumplimiento que un “consenso débil de las partes”, más común en el derecho internacional tradicional—. <sup>21</sup> En efecto, en este caso, el gran consenso de los diferentes sectores contribuyó al apoyo unánime del Comité de Derechos Humanos.

### 3.3. Coordinación

Pocos especialistas han aportado tanto como Abbott y Snidal para sistematizar las iniciativas privadas y multilaterales que han contribuido a la brecha entre fuerzas económicas mundiales y actores por un lado y estructuras estatales fragmentadas por el otro. Pero también apuntan que “el sistema actualmente sufre de un déficit de coordinación”. <sup>22</sup> El resultado es “un entramado de esquemas no coordinados compitiendo por apoyos, recursos, legitimación y notoriedad pública”. <sup>23</sup> Para mitigar esta tendencia, recomiendan que las organizaciones internacionales lleven a cabo un papel de “coordinadores” más importante: incluyendo intermediarios y potenciando sus recursos conjuntos. Abbott y Snidal diferencian coordinación “directiva” y “efectiva”- directiva significa que los beneficios empresariales dependan de la adhesión a determinados estándares; y efectiva significa coordinación a través del poder de convocatoria de los PRs, asociándose con empresas y ONGs, identificando y analizando las mejores prácticas y otros tipos de colaboración. <sup>24</sup> El proceso de los PRs estaba apenas desarrollado cuando Abbott y Snidal empezaron a publicar sobre la coordinación. Algo más cerca de ellos estaba la estrategia de implementación de los PRs, lo que nos ofrece un caso ilustrativo.

Un fuerte apoyo del Comité de Derechos Humanos a los Principios Rectores era condición necesaria para que estuviesen en vigor tras mi mandato. Pero esto no habría derivado de manera automática en el apoyo de otros organismos reguladores, internacionales o nacionales, armonizando sus propias normativas con los PRs. Cada institución tiene diferentes misiones, reflejando las preocupaciones sectoriales, regionales y nacionales de cada una de ellos. La maquinaria de respeto a los derechos humanos de la ONU carece de poder coercitivo. Por ello, para lograr el cumplimiento de PR se requería un esfuerzo de compromiso, que empecé justo después de que el comité aprobara el marco de “proteger, respetar y remediar” en 2008. El proceso concreto era distinto en cada caso; los principales resultados incluyen los siguientes:

21 Pauwelyn, Wessel, and Wouters, “Stagnation of International Law”, pp. 1–2.

22 Abbott and Snidal, “Strengthening International Regulation”, p. 501.

23 Abbott and Snidal, “Taking Responsive Regulation Transnational”, p. 102.

24 Ibid.

- La nueva guía de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales tiene un capítulo dedicado a los derechos humanos que incluye prácticamente los Principios Rectores. Son importantes porque establecen mecanismos nacionales de denuncia en los cuarenta y dos Estados que se adhirieron, incluyendo países emergentes, en relación a la conducta de las multinacionales en dichos Estados.
- Nuevas disposiciones de los Criterios Comunes para los Organismos de Crédito a la Exportación de la OCDE, requiriendo una evaluación de los riesgos sociales, lo que afecta al acceso al capital a nivel nacional.
- Los nuevos Principios y Estándares de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) incluyen ahora unas referencias a los derechos humanos reflejando conceptos clave de los PRs. Se condiciona el acceso de las empresas al capital internacional de manera múltiple, ya que las entidades de crédito del sector privado también se adhirieron al conocido como Principio de Ecuador, que incluye más de los tres cuartos de los proyectos de financiación de todo el mundo.
- ISO26000, una nueva guía de responsabilidad social adoptada por la Organización Internacional de Normalización (ISO), con un capítulo relativo a derechos humanos acorde con los PRs. El ISO impulsa una labor de asesoramiento para fomentar su cumplimiento por parte de las empresas, con gran presencia en Asia.
- En la Unión Europea, la Comisión Europea apoyó los PRs y solicitó a los Estados miembros presentar planes de acción para su implementación: Reino Unido fue el primero en hacerlo. La Comisión también desarrolló una guía adicional para varios sectores industriales y para pequeñas y medianas empresas.
- En los Estados Unidos, el concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos es un componente central de la responsabilidad corporativa basado en los PRs, mencionado en la Sección 1502 del Dodd-Frank Wall Street Reform Act, en relación con la extracción ilegal de minerales en la República Democrática del Congo por empresas norteamericanas.
- El gobierno de Estados Unidos aludió al cumplimiento de los Principios Rectores como requisito para aquellas compañías que invirtieran más de 500.000 dólares en Myanmar cuando suspendió la mayoría de sanciones económicas impuestas al país.
- La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) está estudiando vías para armonizar su nuevo programa relativo a empresas y derechos humanos con los PRs; la Unión Africana también, aunque a un ritmo más lento.

La coordinación puede parecer un término muy fuerte para describir los esfuerzos por lograr una armonización con los PRs por quienes elaboran las normas; muchas ideas no pudieron llevarse a la práctica, mientras que otras triunfaron parcialmente. Pero ilustran el deseo de incluir a intermediarios para lograr una mayor coherencia normativa y regulatoria, efectos a gran escala, y resultados más significativos- intermediarios que, en cada caso, ejercen una influencia mayor y más directa en la conducta de las empresas que la ONU.

### 3.4. Complejidad Normativa

En 2006, la Comisión de Derecho Internacional (ILC), en un informe muy influyente para la Asamblea General de la ONU, señaló como característica dominante en la gran expansión de la legalización internacional, la fragmentación del derecho internacional en esferas autónomas y especializadas; entre el derecho mercantil y medioambiental por ejemplo, e incluso dentro de estos. La ILC concluyó que “no existe un meta sistema realista jerárquicamente homogéneo disponible” dentro del orden legal internacional para solucionar el problema de normas contradictorias dentro de las esferas legales, incluyendo los casos que se dan cuando existen varias jurisdicciones competentes que dictan sentencias diferentes en relación a un mismo objeto.<sup>25</sup> En otras palabras, la fragmentación legal es un problema estructural. En el mejor de los casos, como escriben dos especialistas en derecho, un razonamiento legal más sofisticado puede lograr “una compatibilidad normativa débil de las esferas”, o “una débil convergencia de estas unidades”.<sup>26</sup> El resto debe trabajarse en el terreno de la práctica.

Los estudios de la nueva gobernanza en ciencias políticas han empezado a abordar una característica de los mecanismos institucionales. Según Keohane y Victor, “los complejos normativos están marcados por conexiones entre normas compatibles y por la ausencia de una arquitectura que lo englobe todo o una jerarquía que lo estructure”.<sup>27</sup> Su ejemplo es uno de los muchos que existen sobre instituciones internacionales e iniciativas sobre el cambio climático. Observan que “los problemas específicos de cooperación internacional relacionados con la gestión del cambio climático son tan diversos que una sola respuesta institucional es muy difícil de organizar y sostener”.<sup>28</sup> Aunque puedan

25 International Law Commission, “Fragmentation of International Law: Difficulties Arising from the Diversification and Expansion of International Law”, UNDoc. A/CN.4/L.682 (13 April 2006); the quotation is from paragraph 493.

26 Gunther Teubner and Andreas Fischer-Lescano, “Regime-collisions: The Vain Search for Legal Unity in the Fragmentation of Global Law”, *Michigan Journal of International Law* 25 (2004): 999.

27 Keohane and Victor, “Regime Complex”, p. 8.

28 *Ibid.*, p. 13.

surgir costes de eficiencia y eficacia, la ausencia de jerarquía por sí misma no plantea un problema fundamental —a no ser que las normas subyacentes en el ámbito político relevante estén en conflicto—.<sup>29</sup> Lo mismo afirman sus equivalentes en el ámbito legal, Keohane y Victor, que recomiendan identificar y reforzar las oportunidades de "apareamiento incipiente" donde los fragmentos individuales se inserten o solapen".<sup>30</sup>

No es de extrañar que construir los PRS planteaba el desafío de lidiar con la fragmentación legal y con múltiples bloques de normas desde un inicio. El organismo que autorizaba el mandato era el Comité de Derechos Humanos, cuya competencia directa es el régimen de derechos humanos de la ONU. El objetivo del mandato era encontrar vías aceptables para abordar la conducta no solo de Estados e individuos, lo que hace ahora (con distintos resultados), pero también la de las empresas. Por supuesto, los Estados sabían que sus obligaciones legales y políticas se extendían más allá de los abusos cometidos por parte de agentes públicos. Se debían extender al ámbito empresarial. Las empresas reconocieron alguna responsabilidad por incumplimiento de los derechos humanos, y adoptaron medidas de responsabilidad corporativa. En la práctica, existían muchos déficits para llevarlas a cabo. Por último, las acciones disponibles para los afectados por abusos en materia de derechos humanos, siendo un componente explícito o implícito de muchos tratados, no gozaban de vías ni instrumentos para hacerlas efectivas y paliar así los abusos cometidos por parte de las empresas.

¿Cómo de lejos podía ir esa expansión? Los estudios sobre fragmentación legal aclaran un poco esta cuestión. Tomemos el ejemplo del derecho mercantil. En la creación del derecho mercantil moderno, el principio de separación legal entre los socios y la propia sociedad es básico, así como el principio de limitación de responsabilidad, bajo el cual los socios responden únicamente por el capital aportado. Este modelo fue inventado cuando únicamente las personas físicas podían aportar capital, y pretendía facilitar la aportación de capital entre ellas para fomentar la inversión. Hoy en día participan grupos empresariales multinacionales, con filiales, fusiones, contratistas y demás en más de 200 Estados, cada cual con un ordenamiento jurídico distinto. Esto plantea una cuestión fundamental en relación a empresas y derechos humanos: ¿cómo podemos hacer, en este contexto regulatorio, que las multinacionales asuman a nivel global sus responsabilidades en relación al respeto de los derechos humanos?

29 Amandine Orsini, Jean-Frédéric Morin, and Oran Young, "Regime Complexes: A Buzz, a Boom, or a Boost for Global Governance?" *Global Governance* 19, no. 1 (2013): 27–39.

30 Keohane and Victor, "Regime Complex", p. 18.

El intento por parte de la Sub-Comisión para la Promoción Y Protección de los Derechos Humanos de la ONU de imponer normas vinculantes a las multinacionales que precedió a mi mandato parecía la solución. Pero no fue así. Larry Catá Backer, experto en la materia, con varios estudios sobre las conexiones entre derecho mercantil y derecho internacional, observó lo siguiente:

“Las normas buscan la internacionalización y adopción de un modelo de responsabilidad empresarial base para determinar el grado de responsabilidad de los grupos de empresas. Esto eliminaría una característica de la globalización muy criticada, el hecho de que dentro de un grupo de empresas, existan personalidades jurídicas diferenciadas. El problema es que dicha personalidad jurídica diferenciada y autónoma de las empresas que forman el grupo se trata de una materia de derecho interno. Muchos Estados han desarrollado medidas importantes a favor de esta personalidad jurídica diferenciada”.<sup>31</sup>

Una encuesta sobre la relación entre derecho societario y derechos humanos en treinta y nueve jurisdicciones alrededor del mundo, llevada a cabo para mi mandato a título gratuito por varios despachos dedicados al derecho mercantil, indicó que existía en todas ellas separación y limitación de responsabilidad de alguna forma. Hay pocas excepciones, y menos de alcance extraterritorial. La reforma del derecho mercantil y la política corporativa fue considerada tras la crisis financiera de 2008 y su impacto en la economía real. Sin embargo, en la agenda no figura modificar las bases del derecho mercantil actual. Lidar con las dificultades que plantea el contexto empresarial mundial y los derechos humanos es un asunto más complejo —un asunto de gestión de complejos normativos—.

Así, no propuse establecer un modelo de responsabilidad global en las bases de los PR de responsabilidad empresarial de respeto de los derechos humanos. Eso habría sido un ejercicio puramente teórico. En cambio, mi objetivo era prescribir vías prácticas de integración de las principales cuestiones relativas a derechos humanos dentro de los sistemas de gestión del riesgo de las empresas. Las multinacionales rutinariamente se enfrentan a riesgos globales y locales, y en esos casos agregan, no atomizan los riesgos del grupo y sus funciones. La personalidad jurídica diferenciada rara vez se invoca en relación con la gestión del riesgo empresarial. Pero no ha habido una guía normativa para ver cómo manejar el riesgo de los impactos negativos en los derechos humanos. El concepto y componentes de la diligencia debida en materia de

31 Larry Catá Backer, “Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nations’ Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as a Harbinger of Corporate Social Responsibility in International Law”, *Columbia Human Rights Review* 37 (2005): 169–170.

derechos humanos facilitan esa guía —con implicaciones futuras significantes para el derecho societario, como afirma un experto en la materia—.<sup>32</sup>

La gran participación de los despachos de abogados mercantilistas tuvo, dentro del proceso de creación de los PR, un efecto "cascada".<sup>33</sup> Se produjo a muchos niveles, incluyendo la participación de sus Consejeros Delegados, y no sólo de unidades aisladas dedicadas a la responsabilidad corporativa. Contribuyó al apoyo formal de los PRs por la American Bar Association que insto a gobiernos, sector privado y la comunidad legal a integrarlos en sus prácticas<sup>34</sup>. A su vez, inspiró a un grupo de defensa legal para el desarrollo de guías dirigidas a despachos de abogados, como si de empresas se trataran, de prácticas socialmente responsables compatibles con los PRS, incluyendo su trabajo de asesoramiento al cliente.<sup>35</sup> Al mismo tiempo, como se ha indicado anteriormente, gobiernos y agencias oficiales y privadas de crédito están comenzando a requerir una diligencia debida en materia de derechos humanos a las empresas, y a establecer mecanismos de penalización en determinados casos. Asimismo, las personas físicas y las comunidades afectadas están invocando estas disposiciones con el fin de que las empresas se comprometan. En resumen, por complicado que parezca, es posible.

## 4. CONCLUSIÓN

Finalicé mi presentación final ante el Comité de Derechos Humanos con las siguientes palabras:

"No puedo esperar que la finalización de mi mandato acabe con los retos relativos a empresas y derechos humanos. Pero el apoyo del Comité a los Principios Rectores puede marcar una nueva etapa".<sup>36</sup> Con ello quiero decir que existen unas bases normativas sobre las que basarse. Quiero dejar lo siguiente claro, para no parecer muy optimista. Queda mucho por hacer en relación a

32 Peter Muchlinski, "Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for Corporate Law, Governance and Regulation", *Journal of Business Ethics* 22 (2012): 145–177.

33 Utilizo el término cascada normativa comentado por Martha Finnemore and Kathryn Sikkink, "International Norm Dynamics and Political Change", *International Organization* 52 (1998): 887–917.

34 Ver [www.abanow.org/2012/01/2012mm109](http://www.abanow.org/2012/01/2012mm109).

35 Ver Michael D. Goldhaber, "How to Handle Evil Clients", *Litigation Daily*, 30 July 2013, [www.law.com/corporatecounsel/PubArticleCC.jsp?id=1202612839408&How\\_to\\_Handle\\_Evil\\_Clients](http://www.law.com/corporatecounsel/PubArticleCC.jsp?id=1202612839408&How_to_Handle_Evil_Clients).

36 Ver [www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/HRC%202011\\_Remarks\\_Final\\_JR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/HRC%202011_Remarks_Final_JR.pdf).

empresa y derechos humanos; el último capítulo de mi libro indica los pasos esenciales y las medidas legales a considerar. Mi objetivo aquí ha sido ilustrar la experiencia con los PRs, y vincular la teoría de la nueva gobernanza con la práctica. La gobernanza mundial lleva aparejados resultados no deseados. Conforme pasa el tiempo es más difícil que la teoría de la nueva gobernanza se aplique. Martin Wolf, el conocido columnista del *Financial Times* afirma que: “nuestra civilización pide cada vez más bienes públicos. La gestión estatal, de la que depende la humanidad para aportar esos bienes, como la seguridad o la gestión del cambio climático, carece de popularidad, habiendo mostrado ser ineficaz. Necesitamos pensar cómo gestionar este mundo. Y necesitaremos una creatividad extraordinaria”.<sup>37</sup> Se necesita la interacción de nuevas ideas y nuevas prácticas. Ya que el periódico *Global Governance* se edita por primera vez, espero, sinceramente, que la promoción de este objetivo esté entre sus principales misiones.

---

37 Martin Wolf, “The World’s Hunger for Public Goods”, *Financial Times*, 24 January 2012.

---

# Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos: ¿hacia un marco jurídico internacional de carácter vinculante?

Felipe Gómez Isa\*

## RESUMEN

Las empresas transnacionales se han convertido en uno de los principales agentes económicos tanto por su volumen de actividades como por su influencia en los diferentes aspectos de la vida económica, política y social. Desde hace ya varias décadas se viene mostrando una cierta inquietud en torno al influjo que las actividades productivas de estas empresas pueden tener para un adecuado disfrute de los derechos humanos. Este artículo analiza las diversas iniciativas que en Naciones Unidas se han tomado para tratar de establecer un marco jurídico para regular las actividades de estas empresas. En este sentido, una de las iniciativas más relevantes ha sido la adopción por parte del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, basados en tres pilares fundamentales: la obligación de proteger los derechos humanos, de respetarlos y de remediar los eventuales abusos.

## ABSTRACT

Transnational corporations (TNCs) have become one of the main driving forces of the current economic system, thus influencing relevant aspects of social and political life. Since the 70s there is an increasing concern about the potential impacts of their activities on an adequate enjoyment of human rights. This

\* Profesor Titular de Derecho Internacional Público de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto e investigador del Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe. Correo electrónico: felipe.gomez@deusto.es

paper is aimed at exploring the initiatives taken by the United Nations (UN) to adopt a legal framework to regulate the activities of TNCs. One of the most significant steps was the adoption by the Special Representative of the UN Secretary-General of the *Guiding Principles on business and human rights*, based on three essential pillars: the obligation to protect human rights, to respect, and to remedy the abuses caused.

## **PALABRAS CLAVE**

Empresas transnacionales, derechos humanos, Derecho Internacional, Naciones Unidas, Principios Rectores

## **KEYWORDS**

Transnational corporations, human rights, International Law, United Nations, Guiding Principles

## **JEL**

K33, F02, F23

## 1. INTRODUCCIÓN

Las empresas transnacionales<sup>1</sup>, también conocidas como compañías multinacionales, constituyen actualmente una de las expresiones más acabadas de la interdependencia y la globalización crecientes en la sociedad internacional, configurándose como uno de los principales agentes económicos tanto por su volumen de actividades como por su influencia en los diferentes aspectos de la vida económica, social y política (Teitelbaum, 2003, Hernández *et al*, 2012). Desde hace ya varias décadas se viene mostrando una cierta inquietud desde diferentes instancias en torno al influjo que las actividades productivas de estas empresas pueden tener para un adecuado disfrute de los derechos humanos<sup>2</sup>. Como señaló Mary Robinson (2000: 2) en uno de los primeros estudios sobre los derechos humanos y los agentes económicos por parte de la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “las empresas deberían apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos en sus esferas de influencia y asegurarse de que no se convierten en cómplices de abusos de derechos humanos”. Algunas de estas empresas de carácter transnacional han llevado a cabo actividades en las que se han comprobado abusos de los derechos laborales más básicos, explotación de mano de obra infantil, interferencias en los asuntos internos de determinados Estados, graves consecuencias medioambientales de sus actividades productivas (Martín-Ortega, 2008: 67 y ss.), impactos significativos en las formas de vida de determinados pueblos indígenas...<sup>3</sup>.

Ante todos estos desafíos, desde la década de los 70 se han sucedido varias iniciativas en el ámbito de las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales<sup>4</sup> para tratar de elaborar Códigos de Conducta para las Empresas Trans-

1 Existe una gran variedad terminológica para referirse a este fenómeno empresarial de carácter transnacional. Opto por el término “empresa transnacional” porque es el que es utilizado oficialmente por las Naciones Unidas.

2 Sobre el impacto de las actividades de las empresas transnacionales en el conjunto de los derechos humanos ver *Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its fifth session*. E/CN.4/Sub.2/2003/13, 6 August 2003.

3 El anterior Relator Especial de las Naciones Unidas para los derechos de los pueblos indígenas, James Anaya, presentó un informe en agosto de 2011 a la Asamblea General de las Naciones Unidas en el que se declaraba “profundamente preocupado” por los impactos que algunos proyectos de extracción de recursos naturales y de generación de energía estaban teniendo para la protección y garantía de los derechos de los pueblos indígenas, A/66/288, 10 August 2011, para. 103.

4 Tanto en el seno de la OIT como en el seno de la OCDE se han aprobado sendos Códigos de Conducta para regular las actividades de las empresas transnacionales. En este

nacionales en los que se establezcan determinados principios a los que tienen que estar sujetas las actividades de estas empresas<sup>5</sup>. Asimismo, a mediados de los 90 la Subcomisión para la Promoción y la Protección de los derechos humanos de las Naciones Unidas decidió establecer un Grupo de Trabajo encargado de examinar los métodos de trabajo y las actividades de las empresas transnacionales con el fin de analizar los impactos que tienen en el disfrute de los derechos humanos y elaborar unas Normas sobre las Responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. Estas Normas fueron ampliamente discutidas durante tres años y fueron aprobadas por la Subcomisión en agosto de 2003 aunque, desgraciadamente, no fueron respaldadas por la Comisión de Derechos Humanos. En cambio, la Comisión pidió al Secretario General de las Naciones Unidas que nombrase un Representante Especial para seguir analizando la cuestión de las empresas transnacionales y los derechos humanos. En julio de 2005 fue nombrado John Ruggie como Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, quien ha elaborado varios informes en los que se ha avanzado de una manera significativa en una de las cuestiones fundamentales que está sobre la mesa, como es el establecimiento de la obligación de las empresas de *respetar* los derechos humanos, independientemente de las obligaciones que le incumben a los Estados.

Tras numerosas consultas y deliberaciones con los diferentes *stakeholders* involucrados en estas cuestiones, John Ruggie diseñó en 2008 un marco para las actividades de las empresas y los derechos humanos basado en tres obligaciones básicas de carácter complementario: la obligación de *proteger* los derechos humanos, de *respetarlos*, y la obligación de *remediar* sus impactos en casos de violación de los mismos (Ruggie, 2008). Este marco ha sido profundizado por el propio Representante Especial en su informe final de 2011 con el objetivo de dar pautas claras a los diferentes actores acerca de cómo concretar los tres principios de carácter general establecidos en 2008 (Ruggie, 2011).

Una vez finalizado el mandato del Representante Especial, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas decidió en julio de 2011<sup>6</sup> proceder a

---

trabajo nos limitaremos a las iniciativas que se han llevado a cabo desde las Naciones Unidas. Ver al respecto *OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*, aprobada el 21 de junio de 1976, y la *ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, adoptada el 16 de noviembre de 1977.

5 En este artículo no vamos a abordar todo el conjunto de iniciativas desarrolladas por el propio mundo empresarial alrededor de lo que se conoce como la *Responsabilidad Social Corporativa* (RSC).

6 Consejo de Derechos Humanos (2011), *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, Resolución 17/4, 6 de julio.

la creación de un Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, integrado por cinco expertos de carácter independiente elegidos según el criterio de la representación geográfica equitativa, es decir, una persona experta por cada una de las regiones que funcionan en las Naciones Unidas. Este grupo de trabajo va a tener como función primordial el tratar de vislumbrar mecanismos e iniciativas concretas para la puesta en práctica de los principios establecidos por John Ruggie.

Recientemente, en junio de 2014 el Consejo de Derechos Humanos aprobó por mayoría una resolución en virtud de la cual establecía un nuevo grupo de trabajo intergubernamental, complementario al creado en 2011, para iniciar el proceso de elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas y los derechos humanos<sup>7</sup>. Este grupo todavía no ha iniciado sus deliberaciones, previstas para la primera mitad de 2015, pero todo parece indicar que se va a enfrentar a obstáculos muy serios para poder desarrollar una labor que cuenta con una abierta oposición de países tan significativos como Estados Unidos o los países miembros de la Unión Europea. En cambio, determinadas instancias de la sociedad civil han acogido con muy buenos ojos esta propuesta, y están trabajando muy seriamente para diseñar los principales elementos sobre los que se debería basar un instrumento jurídico de esta naturaleza (Hernández *et al.*, 2014).

## 2. LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES ANTE EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Uno de los problemas fundamentales a los que nos enfrentamos a la hora de establecer un marco normativo internacional para regular las actividades de las empresas transnacionales es que no son sujetos de Derecho Internacional en sentido pleno (Nijman, 2010), por lo que podemos dudar de que se vayan a sentir obligadas por este tipo de normativa, sobre todo cuando se trata de una normativa que tiene como pretensión imponer ciertos límites a sus actuaciones, unas actuaciones que hasta ahora no han contado en absoluto con dichos límites. El Derecho Internacional tradicional prácticamente no ha prestado atención a las empresas de carácter transnacional y, cuando lo ha hecho, ha sido más para proteger los intereses de esas empresas que para imponerles ciertas reglas y principios (Kamminga, 1999: 556). El Derecho internacional “no ha regulado el status jurídico general de las empresas privadas” (Gutiérrez

7 Consejo de Derechos Humanos (2014), *Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, A/HRC/26/L.22/Rev.1.

Espada, 1995: 243), sino que tan solo se ha limitado a contemplar algunos aspectos como, por ejemplo, la protección de sus inversiones ante eventuales conflictos con determinados Estados<sup>8</sup>. En este sentido, la subjetividad jurídica internacional de las empresas transnacionales es limitada y derivada, ya que emana en todo momento de la voluntad de los Estados que aprueban dicho marco normativo (Malanczuk, 1998: 100 y ss.).

El desafío es cómo conseguir que el Derecho Internacional de los derechos humanos se pueda aplicar a las actividades de las empresas transnacionales (Ratner, 2001: 443-545), ya que está comprobado que dichas actividades pueden tener un impacto negativo en un amplio abanico de derechos humanos. El Derecho Internacional de los derechos humanos ha considerado tradicionalmente al Estado como el único responsable de respetar, proteger y garantizar el disfrute de los derechos por parte de las personas bajo su jurisdicción. Ahora bien, para poder asegurar efectivamente dicho disfrute, los Estados deberían también tratar de controlar las actividades de los actores no estatales, entre los que se encuentran las empresas transnacionales, cuando dichas actividades supongan un peligro para la garantía de ciertos derechos humanos.

Los Estados asumen, por lo tanto, un deber de controlar y limitar los abusos de derechos humanos que tienen lugar en la esfera privada. Como ha señalado al respecto Sarah Joseph, un Estado que ha ratificado los Pactos Internacionales de derechos humanos tiene el deber de prevenir el que cualquier empresa, incluyendo las transnacionales, impida a sus trabajadores el derecho de sindicación o permita prácticas laborales inseguras y de riesgo que pongan en peligro la vida de los trabajadores (Joseph, 1999: 176). Nos encontraríamos ante deberes que no se imponen *directamente* a las empresas transnacionales, sino que se imponen por conducto de los Estados en los que esas empresas llevan a cabo sus actividades, los denominados *host States*. Es lo que se conoce como la *aplicación horizontal* del Derecho Internacional de los derechos humanos (Clapham, 1993). Esta es una vía abierta que hay que seguir explorando y que ha sido ya admitida explícitamente por algunos tratados internacionales de protección de los derechos humanos y por algunos de los comités que velan por su implementación (Gómez Isa, 2003; De Feyter and Gómez Isa, 2005).

El problema fundamental es que muchas veces los propios Estados en los que estas empresas operan son muy débiles y no cuentan con los recur-

8 A este respecto, se aprobó en 1965 en Washington el Convenio sobre arreglo de diferencias relativas a inversiones entre Estados y nacionales de otros Estados, que crea el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias relativas a Inversiones para resolver este tipo de controversias (CIADI-ICSID en sus siglas en inglés). Lo cierto es que hoy contamos con cerca de 3.000 tratados bilaterales de protección de inversiones, que establecen un régimen muy favorable para las inversiones de las empresas y suelen someter las diferencias con los Estados a regímenes de arbitraje.

sos suficientes y con posibilidades reales de “enfrentarse” a una transnacional por estas cuestiones; la amenaza de deslocalizar la producción o simplemente dejar el país puede ejercer una presión muy fuerte sobre países que necesitan esas inversiones para tratar de promover su desarrollo. En la mayor parte de las ocasiones, los *host States* tienen los mismos intereses que la empresa en esa actividad y caminan de la mano en ciertos proyectos, lo que hace muy difícil que tengan la voluntad de controlar efectivamente a la empresa y eventualmente exigirle responsabilidades por violaciones de los derechos humanos (Eide, 2001: 6).

Otra vía para tratar de controlar a las empresas transnacionales es la supervisión que puedan ejercer los Estados en los que esas empresas tienen su sede matriz, los *home States*, normalmente Estados desarrollados con la capacidad de ejercer un control real sobre dichos actores privados y extender su jurisdicción a las actividades desarrolladas por dichos actores privados en el extranjero (Casajuana Artacho, 2014; Nagore Casas, 2014)<sup>9</sup>. De todas formas, debemos reconocer que los *home States* se han mostrado reacios a regular las actividades extraterritoriales de sus empresas transnacionales, ya que consideran que dicha regulación podría poner a sus empresas en una situación de desventaja comparativa en relación con las empresas de otros países (Joseph, 1999: 180). Así como los países europeos no han avanzado mucho en este intento de controlar las actividades de sus empresas en el exterior (Kamminga, 1999; Oliveira País, 2014)<sup>10</sup>, en Estados Unidos, en cambio, la *Alien Tort Claims Act* (ATCA) posibilita el ejercicio por parte de los Tribunales americanos de una relativamente amplia jurisdicción extraterritorial<sup>11</sup>, permitiendo que extranjeros afectados por actividades de empresas norteamericanas demanden a estas ante los Tribunales americanos<sup>12</sup>.

9 Ver al respecto la interesante discusión acerca de la ratificación por parte de España del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas en 2007 y la eventualidad de que ello implique obligaciones extraterritoriales para el Estado, teniendo que tratar de controlar y evitar que empresas españolas que operan en territorios indígenas cometan abusos de derechos humanos (Berraondo, 2009: 61 y ss.).

10 En el marco de la Unión Europea, el Parlamento Europeo aprobó una resolución en enero de 1999 en la que reclamaba la adopción de ciertos standards para las empresas europeas, “EU Standards for European Enterprises: Towards a European Code of Conduct”, 14 January 1999. Recientemente, la Comisión Europea (Comisión Europea, 2011) ha elaborado una serie de recomendaciones que deben seguir las empresas europeas.

11 Otras leyes que garantizan también su aplicación extraterritorial son, entre otras, la *Foreign Corrupt Practices Act*, de 1976, y la más reciente *Torture Victim Protection Act*, de 1992, que pueden abrir una vía interesante para que personas o colectivos afectados por actividades de empresas norteamericanas en el exterior puedan acudir a los Tribunales estadounidenses.

12 Uno de los casos más interesantes presentados ante tribunales norteamericanos es

## 2.1. Hacia el establecimiento de obligaciones de carácter extraterritorial en el terreno de los derechos socioeconómicos

Como ya hemos esbozado al principio de este artículo, el actual proceso de globalización está teniendo un impacto decisivo en el tipo de actores que han ido adquiriendo relevancia tanto a nivel interno como internacional. La dinámica de la globalización, caracterizada por una creciente liberalización comercial y financiera, una acelerada desregulación de la actividad económica, una reducción de barreras a la inversión extranjera y un imparable proceso de privatización (lo que se conoce como el *Consenso de Washington*), está reduciendo de una manera dramática el papel del Estado. Como resultado, servicios que hasta no hace mucho tiempo han estado cubiertos por el sector público, como la provisión de agua y saneamiento, la educación o la sanidad, se están dejando progresivamente en manos del mercado. Ello está resultando en un proceso de debilitamiento de la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) de capas cada vez más amplias de población.

Esta progresiva reducción del papel del Estado y de su capacidad para determinar el alcance de sus propias políticas públicas ha conducido a que estemos prestando una creciente atención a las denominadas *obligaciones extraterritoriales* en el campo de los derechos humanos (Gómez Isa, 2009). Dado que los Estados, sobre todo los que se encuentran en proceso de desarrollo, están más expuestos que nunca a los efectos de las acciones tomadas por otros Estados, por Organizaciones Internacionales, por empresas transnacionales e, incluso, por ONGs, es urgente reflexionar acerca de las obligaciones que tienen los Estados en relación con los efectos que sus actividades internacionales tienen en los derechos socioeconómicos de la gente que vive en otros países. A diferencia de lo que ocurre con las obligaciones extraterritoriales en el campo de los derechos civiles y políticos (Milanovic, 2011), la discusión sobre las obligaciones extraterritoriales en el terreno de los DESC está todavía en un estado muy embrionario (Coomans and Kamminga, 2004). Debemos reconocer que es mucho más complicado y problemático derivar obligaciones internacionales en materia de DESC (Langford *et al*, 2013). Lo cierto es que, dada la naturaleza de los DESC, la identificación de víctimas y perpetradores no es tan sencilla como en el ámbito de los derechos civiles y políticos, sobre todo en casos de pobreza extrema y privación de los derechos más básicos como el derecho a la alimentación o el derecho al agua y al saneamiento.

---

el Caso UNOCAL, que ha significado desarrollos interesantes en lo concerniente al concepto de complicidad corporativa (Martínez Barrabés, 2008).

A pesar de estos obstáculos, está fuera de toda duda la necesidad de cooperación internacional para la garantía de los DESC en la mayor parte de los países. Muchos países en desarrollo no están en condiciones de satisfacer los DESC de su ciudadanía; carecen de los recursos económicos, la capacidad técnica y, en demasiadas ocasiones, la voluntad política y la determinación para hacer frente a sus obligaciones en este campo (Salomon, 2007).

La disposición clave en el tema de las obligaciones extraterritoriales en materia de DESC figura en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC, 1966). Como señala este artículo,

“cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante *la asistencia y la cooperación internacionales*, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (la cursiva es nuestra).

Aunque este artículo hace una importante referencia explícita a la existencia de obligaciones internacionales en el campo de los DESC, debemos reconocer que esta disposición se mueve en un terreno muy genérico, vago e impreciso, lo que convierte en muy difícil determinar con precisión el alcance de dichas obligaciones (Craven, 1998: 151).

Un esfuerzo importante por concretar la definición y el alcance de estas obligaciones de carácter extraterritorial ha venido de la mano de un grupo de personas expertas en la materia que han elaborado los denominados *Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el campo de los DESC*. Estos Principios se llevaban discutiendo ya varios años y finalmente han sido aprobados el 28 de septiembre de 2011 en una reunión convocada por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Maastricht y la Comisión Internacional de Juristas (CIJ) en la que se congregaron académicos y activistas que venían trabajando en estas cuestiones desde hacía ya varios años (De Schutter *et al.*, 2012).

Un aspecto muy importante de estos Principios es la mención expresa de las obligaciones de los Estados en relación con las actividades de *actores no estatales* como las Organizaciones Internacionales y las empresas transnacionales. En concreto, el principio 15 establece que “como miembro de una organización internacional, el Estado sigue siendo responsable de su propia conducta en relación con sus obligaciones de derechos humanos tanto dentro de su territorio como extraterritorialmente (...) un Estado (...) debe hacer todo lo posi-

ble para asegurar que las organizaciones internacionales actúen de acuerdo con las obligaciones internacionales del Estado en el campo de los derechos humanos". Es decir, los Estados no se pueden amparar en que una determinada medida ha sido tomada por una organización internacional como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la denominada *Troika* de la Unión Europea, sino que, como miembros de ellas, deben tratar de influir en sus actividades para que sean coherentes con los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

De la misma manera, encontramos también una referencia a la obligación que tienen los Estados de regular las actividades de las empresas transnacionales para que no interfieran en los DESC de las poblaciones donde operan. Como señala el Principio 24 en este sentido, "todos los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que los actores no estatales (...) tales como (...) empresas transnacionales y otras empresas comerciales, no impiden el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales". Es decir, que un Estado como España no se puede desentender sin más de las actividades de empresas españolas que actúan en el exterior, sino que debería supervisar y regular sus actividades, sobre todo cuando esas empresas operan en el ámbito de servicios públicos que tocan elementos esenciales de los DESC. En todo momento, esas empresas deben tener en cuenta los criterios establecidos por el Comité DESC relativos a la *disponibilidad*, la *calidad*, la *accesibilidad* y la *sostenibilidad* de dichos servicios.

De todas formas, todas estas iniciativas y posibilidades tanto de los *home States* como de los *host States* de controlar, supervisar y, eventualmente, penalizar las actividades de las empresas transnacionales y reparar sus consecuencias se enfrentan a enormes dificultades, siendo una de las más relevantes la falta de voluntad política para realmente proceder a dicho control. Es por ello que se hace muy necesario el establecer algún tipo de regulación internacional que haga responsables *directamente* a las empresas transnacionales por violaciones y abusos de derechos humanos básicos. En este sentido, es importante subrayar que para algunos autores (Clapham, 2006: 270; Letnar Čerņić, 2010: 52 y ss.) las empresas transnacionales ya tienen responsabilidades desde el punto de vista del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

### **3. EL TRABAJO DE LA SUBCOMISIÓN DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

A pesar de los Códigos de Conducta sobre empresas transnacionales aprobados en el marco de la OIT y de la OCDE y de las iniciativas voluntarias de muchas empresas respondiendo a su responsabilidad social corporativa, lo cierto es que, desde mediados de los años 90, en diversas instancias de las Naciones

Unidas se ha vuelto a mirar con una cierta preocupación el impacto que las actividades y los métodos de trabajo de las empresas transnacionales pueden tener en el disfrute de los derechos humanos más básicos (Guissé, 1998; UN Secretary-General, 1996). La situación no parece haber mejorado de una manera ostensible tras la adopción de todas estas iniciativas. Fruto de esta preocupación fue la creación en 1998 por parte de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos<sup>13</sup> de un Grupo de Trabajo encargado de analizar en qué medida las empresas transnacionales influyen en la realización de los derechos humanos, en particular en la realización de los derechos económicos, sociales y culturales y el derecho humano al desarrollo.

Este Grupo de Trabajo celebró su primer periodo de sesiones en agosto de 1999, constatando los serios peligros que están suponiendo ciertos métodos de trabajo y ciertas actividades de determinadas empresas transnacionales para el conjunto de los derechos humanos. En concreto, el Grupo de Trabajo veía la necesidad de "reunir información sobre los efectos de las empresas transnacionales sobre las comunidades indígenas", uno de los grupos más vulnerables y expuestos a las diferentes actividades de este tipo de empresas<sup>14</sup>. Asimismo, a pesar de que este tipo de empresas están llevando a cabo actividades sumamente importantes para la economía de muchos países y para la propia economía mundial, "no obstante, las repercusiones de sus actividades podrían afectar al principio fundamental de la soberanía"<sup>15</sup>.

En cuanto a las medidas concretas a adoptar para tratar de supervisar las actividades de las empresas transnacionales en todo lo concerniente a los derechos humanos, el Grupo de Trabajo propuso que las empresas transnacionales deberían preparar periódicamente "evaluaciones de las repercusiones sobre los derechos humanos"<sup>16</sup> de sus actividades y métodos de trabajo. Es decir, mediante estas *declaraciones de impacto* en materia de derechos humanos se intenta, en cierta medida, que sean las empresas transnacionales las que tengan que demostrar que sus actividades no interfieren y no suponen un menoscabo en el disfrute de los derechos humanos por parte de la población.

El Grupo de Trabajo celebró cuatro nuevos periodos de sesiones<sup>17</sup>, centrándose a partir del tercer periodo, en 2001, en la discusión y elaboración de

13 Resolución 1998/8, 20 de agosto de 1998.

14 *Informe del Grupo de Trabajo del período de sesiones encargado de examinar los métodos de trabajo y las actividades de las empresas transnacionales sobre su primer período de sesiones*. E/CN.4/Sub.2/1999/9, 12 de agosto de 1999, p. 5.

15 *Ibidem*, p. 5.

16 *Ibidem*, p. 7.

17 Ver los informes de los sucesivos periodos de sesiones en los documentos oficiales de las Naciones Unidas: E/CN.4/Sub.2/2000/12, 28 de agosto de 2000; E/CN.4/Sub.2/2001/9,

unas *Normas sobre las Responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos* (a partir de ahora nos referiremos a este instrumento como *las Normas*). El primer borrador fue presentado por el experto del Grupo de Trabajo David Weissbrodt en agosto de 2001 y sometido a amplias consultas en las que han participado desde las propias empresas transnacionales hasta la sociedad civil, pasando por sindicatos y ONGs. Finalmente, en agosto de 2003 el Grupo de Trabajo dio por finalizada la discusión de su borrador de Normas y las transmitió a la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, quien las aprobó ese mismo mes y las transmitió para su consideración a la Comisión de Derechos Humanos en su próxima sesión de 2004.

A pesar de algunas inconsistencias e imprecisiones (Wallace y Martín-Ortega, 2004: 318), considero que hay algunos elementos interesantes en las Normas que suponen un avance progresivo hacia el establecimiento de obligaciones directas para las empresas en el campo de los derechos humanos. En el preámbulo de las Normas yo destacaría la noción de *corresponsabilidad* en la promoción y protección de los derechos humanos, noción que se va a convertir en el auténtico principio inspirador de todo el texto. Tradicionalmente, como hemos señalado anteriormente, sólo los Estados han sido considerados como sujetos de Derecho Internacional y, por lo tanto, vinculados por las normas internacionales de derechos humanos. En estas Normas se camina hacia una situación de corresponsabilidad, ya que se establece que "las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos humanos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos"<sup>18</sup>. Esta idea de corresponsabilidad se desarrolla con mucha mayor precisión en el apartado A, dedicado a las *Obligaciones generales*. En este apartado se establece que "los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos..., incluso velando para que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos". Como vemos, la responsabilidad primordial recae en el propio Estado, lo que le lleva a tratar de velar para que las empresas asuman también determinados compromisos en el campo de los derechos humanos (*eficacia horizontal* de las normas internacionales de derechos humanos, como vimos en su momento). De todas formas, en este apartado A se pretende dar un paso más, caminando hacia el establecimiento de ciertas obligaciones directas para el sector privado en la esfera de los derechos humanos. A tenor de lo establecido en el citado apartado,

---

de 14 de agosto de 2001; E/CN.4/Sub.2/2002/13, de 15 de agosto de 2002 y, finalmente, E/CN.4/Sub.2/2003/13, de 6 de agosto de 2003.

18 Párrafo 3 del preámbulo.

“dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional, incluidos los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar”.

Como podemos comprobar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales asumen la obligación de respetar los derechos humanos dentro de su esfera de influencia, prestando una especial atención a los derechos de los grupos más vulnerables de la población, entre los que destacan los pueblos indígenas. Lo cierto es que nos encontramos ante uno de los aspectos más progresivos de las Normas y que supone imponer obligaciones directas a las propias empresas.

A pesar de estos avances de la mano de las Normas aprobadas por la Subcomisión en 2003, el escepticismo en el seno de la Comisión hacia el proyecto elaborado por la Subcomisión fue bastante evidente, declarando que, aunque el proyecto de Normas contenía “elementos e ideas útiles”, carecía de “autoridad legal”, ya que no había sido solicitado por la Comisión y, por lo tanto, “la Subcomisión no debería ejercer ninguna función de vigilancia al respecto”<sup>19</sup>. Queda claro, por lo tanto, que a los ojos de la Comisión de Derechos Humanos el proyecto de Normas no dejaba de ser más que una simple propuesta de la Subcomisión pero que no le iba a dar prioridad en el futuro. Es por ello que en la sesión de la Comisión de Derechos Humanos de 2005 el proyecto de Normas ni se tomó en consideración, decidiendo en su lugar que se pidiese al Secretario General de las Naciones Unidas que designase un Representante Especial sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales<sup>20</sup>. No resulta muy alentador comprobar que en el mandato de este Representante Especial no figuraba el velar por el desarrollo del proyecto de Normas de 2003. Este Representante Especial fue nombrado en julio de 2005, recayendo el puesto en John Ruggie, economista de la Universidad de Harvard.

19 Decisión 2004/116, de 20 de abril de 2004.

20 Resolución 2005/69, de 20 de abril de 2005.

## 4. LAS ACTIVIDADES DEL REPRESENTANTE ESPECIAL DEL SECRETARIO GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El trabajo del Representante Especial iba dirigido fundamentalmente a tratar de superar el exceso de doctrinarismo y confrontación ideológica que habían dominado los intentos de adoptar las Normas de 2003 (Jiménez Araya, 2011: 33). En este nuevo escenario, John Ruggie dirigió sus esfuerzos iniciales a identificar y clarificar los *standards* y las prácticas existentes relacionadas con las obligaciones de las empresas en el campo de los derechos humanos. Lo cierto es que ha realizado un trabajo de investigación y de documentación muy exhaustivo que está a disposición tanto de las empresas como de la comunidad de derechos humanos<sup>21</sup>.

Pero sin ninguna duda la labor más relevante del Representante Especial ha sido la elaboración de un marco normativo para las actividades empresariales y los derechos humanos. Para elaborar dicho marco, el Representante Especial llevó a cabo un amplio proceso de consultas con los diferentes actores involucrados en estos temas. Este marco fue presentado en 2008 y está basado en tres principios básicos de carácter complementario: el deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, en particular las empresas; la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; y la necesidad de vías más efectivas para poder recurrir ante violaciones de derechos humanos cometidas por empresas<sup>22</sup>.

A pesar de las críticas que se han efectuado al trabajo de Ruggie por ser excesivamente conservador, condescendiente con las empresas y firme partidario de las estrategias de responsabilidad social corporativa, lo cierto es que el establecimiento de una obligación directa de las empresas de respetar los derechos humanos constituye un avance significativo. Como ha señalado a este respecto el Representante Especial, "además del cumplimiento de las leyes nacionales, las empresas tienen la obligación básica de respetar los derechos humanos"<sup>23</sup>. Esta obligación de respeto por parte de las empresas supone que sus actividades no deben interferir en el disfrute de los derechos humanos por parte de particulares y de comunidades, y que deben evitar la complicidad en violaciones de derechos humanos cometidas por otros actores, principalmente Estados<sup>24</sup>.

21 Toda la información se puede consultar en su web: <http://www.business-human-rights.org/SpecialRepPortal/Home>.

22 "Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos", A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008.

23 "Proteger, respetar y remediar:...", *op. cit.*, para. 54.

24 *Ibidem*, paras. 73 y ss.

Un elemento básico de esta obligación de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas es la *diligencia debida*, principio que hace referencia a todo el conjunto de medidas que las empresas deben adoptar “para tener conocimiento, prevenir y responder a los efectos negativos sobre los derechos humanos”<sup>25</sup>. La concreción de este principio de la diligencia debida se desarrolla en varias medidas que deben desarrollar las empresas<sup>26</sup>. En primer lugar, las empresas deben adoptar formalmente una *política de derechos humanos*, es decir, un documento público en el que la empresa se compromete con el respeto de los derechos humanos. En segundo lugar, las empresas deben realizar estudios de impacto de sus actividades en el disfrute de los derechos humanos. Sobre la base de esos *estudios de impacto*, las empresas tratarán de adecuar sus planes para mitigar al máximo los eventuales impactos negativos. En tercer lugar, las empresas deben tratar de integrar su política de derechos humanos en el conjunto de su estrategia empresarial. La política de derechos humanos no debe ser algo separado y ajeno a los diferentes departamentos de la empresa, sino que debe ser un aspecto transversal que inspire y aliente el conjunto de la estrategia de la empresa. Finalmente, la empresa debe realizar un seguimiento de la aplicación de su política de derechos humanos, con mecanismos de supervisión y de rendición de cuentas.

## 5. NUEVA FASE A PARTIR DE 2011

Una vez acabado el mandato del Representante Especial en 2011, el nuevo Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que vino a sustituir a la antigua Comisión de Derechos Humanos (Gómez Isa y Almqvist, 2006) decidió establecer un nuevo Grupo de Trabajo con la función esencial de contribuir a la efectiva implementación de los Principios Ruggie<sup>27</sup>. Además de esta labor de socialización y puesta en práctica de dichos Principios, el Grupo de Trabajo va a poder efectuar *visitas a países*<sup>28</sup> para coadyuvar en la aplicación de los Principios, una herramienta muy interesante si se sabe utilizar y si, a su vez, existe voluntad política en los países que van a recibir dichas visitas. Es importante subrayar que este Grupo de Trabajo tiene que integrar una “perspectiva de género en toda la labor prevista en su mandato” así como prestar una “especial atención a las personas que se encuentran en situación vulnerable, en particu-

25 *Ibidem*, para. 56.

26 *Ibidem*, paras. 60-64.

27 Consejo de Derechos Humanos (2011), Resolución 17/4, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, 6 de julio.

28 *Ibidem*, para 6. d).

lar los niños”<sup>29</sup>. Por último, esta resolución del Consejo de Derechos Humanos decidió crear un *Foro sobre empresas y derechos humanos* bajo la dirección del Grupo de Trabajo. Este Foro debe “examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación”<sup>30</sup> con los diferentes *stakeholders*; de hecho, el Foro está abierto a la participación de las diferentes agencias de las Naciones Unidas, otras organizaciones internacionales, sindicatos, empresas, ONGs... Hasta la fecha, se han celebrado tres Foros, estando convocado el cuarto para el mes de noviembre de 2015.

Un último desarrollo que se ha producido en relación con el marco normativo relativo a las empresas transnacionales y los derechos humanos ha sido la creación por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2014 de otro Grupo de Trabajo de carácter intergubernamental encargado de iniciar el proceso de elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos<sup>31</sup>. El fondo del asunto tiene que ver con la convicción más o menos generalizada de que, a pesar de los avances que han supuesto los Principios Rectores, sin embargo subsisten notables deficiencias en cuanto a su virtualidad para convertirse en un marco que pueda obligar a los Estados y a las empresas a asumir un papel mucho más proactivo en cuanto al respeto y la garantía de los derechos humanos básicos (Hernández *et al*, 2014; Amnistía Internacional, 2014). El proyecto de resolución del Consejo de Derechos Humanos para el establecimiento de este Grupo de Trabajo fue presentado por Ecuador, contando con el apoyo explícito de Sudáfrica, Bolivia, Cuba y Venezuela. Debemos reconocer que un proyecto con estos Estados como *sponsors* no iba a contar con el beneplácito de determinados grupos de países, como así ha sido, fomentando una dinámica de división Norte-Sur que no va a ayudar a que el Grupo de Trabajo desarrolle sus funciones de manera adecuada (CIDSE, 2014). La resolución que finalmente estableció el Grupo de Trabajo contó con el voto en contra de los países miembros de la Unión Europea y de Estados Unidos y Japón. Estos países consideraban que era un proyecto prematuro, ya que había que dar más tiempo a la aplicación de los Principios Rectores antes de lanzarse a aventuras jurídicas de esta naturaleza<sup>32</sup>.

Lo cierto es que esta propuesta de un marco internacional jurídicamente vinculante va a tardar mucho tiempo en materializarse, si es que algún día ve la

29 *Ibidem*, para 6. f).

30 *Ibidem*, para 12.

31 Consejo de Derechos Humanos (2014), *Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, A/HRC/26/L.22/Rev.1.

32 Ver al respecto un análisis muy interesante de la Red Internacional de Derechos

luz, por lo que, entretanto, hay que diseñar estrategias para que, a nivel nacional, tanto los Estados como las empresas se tomen en serio sus obligaciones en materia de derechos humanos. Una estrategia prometedora es la elaboración de planes nacionales que se están aprobando en algunos países (Márquez Carrasco, 2014).

## 6. CONCLUSIONES

Como hemos podido comprobar, la cuestión de las empresas transnacionales y su impacto en el disfrute de los derechos humanos de las poblaciones en las que operan está adquiriendo una creciente relevancia en el panorama internacional. Ello ha hecho que en los últimos años hayan fructificado varias iniciativas tendentes a tratar de ofrecer determinadas pautas y principios de carácter jurídico para el sector privado en cuanto a sus métodos de trabajo y en cuanto a sus actividades. Todas estas iniciativas están todavía en fases muy incipientes, siendo absolutamente necesario un impulso decidido al respecto, impulso que sólo puede venir de la firme voluntad política de aquellos países en cuyo territorio se encuentran las sedes de las principales empresas transnacionales que actúan a nivel mundial. En este sentido, el marco elaborado por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para las actividades empresariales y los derechos humanos supone un paso más que debe ser profundizado y complementado por iniciativas que doten a ese marco de carácter jurídico y que establezcan medidas para su implementación. Tanto el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas creado en 2011 como el Grupo de Trabajo intergubernamental encargado de iniciar el proceso de elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos creado en 2014 pueden suponer un aliciente para seguir profundizando en el establecimiento de obligaciones precisas en materia de derechos humanos tanto para los Estados como para las propias empresas. Lamentablemente, la ausencia de consenso que ha presidido la creación de este último Grupo de Trabajo no nos permite augurar avances significativos en el corto y medio plazo.

---

Humanos (RIDH, 2014).

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMNISTÍA INTERNACIONAL (2014), Posición de Amnistía Internacional sobre el nuevo proceso de la ONU para elaborar un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos, en <http://www.amnesty.org/es/library/asset/IOR40/005/2014/es/63568af3-473c-4913-b8db-46dbed76addb/ior400052014es.html>.
- BERRAONDO, Mikel (2009), *La ratificación del Convenio Nº 169 por España. Reflexiones en torno a sus implicaciones*, AECID, Madrid.
- CASAJUANA ARTACHO, Estela (2014), "The extraterritorial dimension of the State duty to protect human rights in relation to business activities", en MÁRQUEZ CARRASCO, Carmen (ed.), *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, Huygens Editorial, Barcelona, pp. 135-157.
- CIDSE (2014), Empresas y Derechos Humanos: un nuevo impulso a escala nacional e internacional, en [www.cidse.org](http://www.cidse.org).
- CLAPHAM, Andrew (1993), *Human Rights and Private Bodies*, Clarendon Press, Oxford.
- CLAPHAM, Andrew (2006), *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, Oxford.
- COMISIÓN EUROPEA (2011), *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2011) 681 final, Bruselas, 25 de octubre.
- COOMANS, Fons and KAMMINGA, Menno (Eds.) (2004), *Extraterritorial Application of Human Rights Treaties*, Intersentia, Antwerp-Oxford, 2004.
- CRAVEN, Matthew (1998), *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. A Perspective on its Development*, Clarendon Press, Oxford.
- DE FEYTER, Koen and GÓMEZ ISA, Felipe (Eds.) (2005), *Privatisation and Human Rights in the Age of Globalisation*, Intersentia, Antwerp-Oxford-New York.
- DE SCHUTTER, Olivier *et al.* (2012), "Commentary on the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights", *Human Rights Quarterly*, Vol. 34, pp. 1084-1169.
- EIDE, Absjorn (2001), *Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its third session*, E/CN.4/Sub.2/2001/9, 14 August.
- GÓMEZ ISA, Felipe (2003), "The Optional Protocol for the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: Strengthening the protection mechanisms of women's rights", *Arizona Journal of*

- International and Comparative Law*, Vol. 20, nº 2, pp. 291-321.
- GÓMEZ ISA, Felipe and ALMQVIST, Jessica (Eds.) (2006), *The Human Rights Council: Challenges and Opportunities*, Madrid, FRIDE.
- GÓMEZ ISA, Felipe, "Transnational Obligations in the Field of Economic, Social and Cultural Rights", *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, Vol. 18, pp. 1-30.
- GUISSE, El Hadji (1998), *Working Document on the impact of the activities of transnational corporations on the realization of economic, social and cultural rights, prepared by Mr. El Hadji Guissé, pursuant to Sub-Commission resolution 1997/11, E/CN.4/Sub.2/1998/6*.
- GUTIÉRREZ ESPADA, Cesáreo (1995), *Derecho Internacional Público*, Trotta, Madrid.
- HERNÁNDEZ, Juan *et al.* (2014), "Tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales. Una apuesta desde los movimientos sociales y la solidaridad internacional", *Cuadernos de Trabajo de HEGOA*, Nº 64.
- HERNÁNDEZ, Juan; GONZÁLEZ, Erika y RAMIRO, Pedro (eds.) (2012), *Diccionario crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*, Icaria, Barcelona.
- JIMÉNEZ ARAYA, Tomás (2011), "Brechas en la gobernanza global", *EL PAÍS*, 15 de junio.
- JOSEPH, Sarah (1999), "Taming the Leviathans: Multinational Enterprises and Human Rights", *Netherlands International Law Review*, Vol. XLVI, Issue 2, pp. 171-203.
- KAMMINGA, Menno (1999), "Holding Multinational Corporations Accountable for Human Rights Abuses: A Challenge for the EC", en ALSTON, Philip (Ed.), *The EU and Human Rights*. Oxford: Oxford University Press, 1999, pp. 553-570.
- LANGFORD, Malcolm; COOMANS, Fons and GÓMEZ ISA, Felipe (2013), "Extraterritorial Duties in International Law", in LANGFORD, M. *et al.* (eds.): *Global Justice, State Duties. The Extra-Territorial Scope of Economic, Social and Cultural Rights in International Law*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 51-113.
- LETNAR CERNIC, Jernej (2010), *Human Rights Law and Business. Corporate Responsibility for Fundamental Human Rights*, Europa Law Publishing, Groningen.
- MALANCZUK, Peter (1998), *Akehurt's Modern Introduction to International Law*, Routledge, London.

- MÁRQUEZ CARRASCO, Carmen (2014), "El Plan Nacional de España sobre empresas y derechos humanos y la implementación de los pilares Proteger, Respetar y Remediar: Oportunidades y Desafíos", en MÁRQUEZ CARRASCO, Carmen (ed.), *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, Huygens Editorial, Barcelona, pp. 25-53.
- MARTÍNEZ BARRABÉS, Mireia (2008), "La responsabilidad civil de las corporaciones por violación de los derechos humanos: un análisis del caso *Unocal*", en ABELLÁN HONRUBIA, Victoria y BONET PÉREZ, Jordi (Dir.), *La incidencia de la mundialización en la formación y aplicación del Derecho Internacional Público*, Bosch, Barcelona, pp. 219-267.
- MARTÍN-ORTEGA, Olga (2008), *Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional*, Bosch, Barcelona.
- MILANOVIC, Marko (2011), *Extra-Territorial Application of Human Rights Treaties: Law, Principles, and Policy*, Oxford University Press, Oxford.
- NAGORE CASAS, María (2014), "El concepto de jurisdicción en los tratados de derechos humanos: mención especial a la actuación extraterritorial de las empresas transnacionales", en MÁRQUEZ CARRASCO, Carmen (ed.), *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, Huygens Editorial, Barcelona, pp. 79-95.
- NIJMAN, Janne Elisabeth (2010), "Non-state actors and the international rule of law: Revisiting the 'realist theory' of international legal personality", *Amsterdam Center for International Law Research Papers Series*.
- OLIVEIRA PAÍS, Sofía (2014), "Some Doubts about the Effectiveness of European Commission Practical Guide for Employment and Recruitment Agencies Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights", en MÁRQUEZ CARRASCO, Carmen (ed.), *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, Huygens Editorial, Barcelona, pp. 99-112.
- RATNER, Steven (2001), "Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility", *The Yale Law Journal*, Vol. 111, pp. 443-545.
- RED INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2014), *El camino hacia una Convención sobre empresas y derechos humanos*, en <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/el-camino-hacia-una-convencion-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>.
- ROBINSON, Mary (2000), *Business and Human Rights: A Progress Report*, OHCHR, Geneva.

- RUGGIE, John (2008), "Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos", *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, John Ruggie, A/HRC/8/5, 7 de abril.
- RUGGIE, John (2011), "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework", A/HRC/17/31, 21 March.
- SALOMON, Margot (2007), *Global Responsibility for Human Rights. World Poverty and the Development of International Law*, Oxford University Press, Oxford.
- TEITELBAUM, Alejandro (2003), *El papel de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*, Asociación Americana de Juristas, Buenos Aires.
- UN SECRETARY-GENERAL (1996), *The impact of activities and working methods of transnational corporations on the full enjoyment of all human rights, in particular economic, social and cultural rights and the right to development, bearing in mind existing international guidelines, rules and standards relating to the subject-matter*, E/CN.4/Sub.2/1996/12.
- WALLACE, Rebecca and MARTÍN-ORTEGA, Olga (2004), "The UN Norms: A First Step to Universal Regulation of Transnational Corporation's Responsibilities for Human Rights?", *Dublin University Law Journal*, Vol. 26.



---

# La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos por medio de los planes nacionales de acción<sup>1</sup>

**Carmen Márquez Carrasco**  
cmarque@us.es

Catedrática de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales.  
Universidad de Sevilla.

---

1 Este trabajo se ha beneficiado de la financiación obtenida por el Proyecto de investigación DER2013-41956-P *La implementación de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados Miembros*, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, del que la autora es co-investigadora principal.

## RESUMEN

Con la adopción por consenso en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos (PR/UNGPs) por medio de su resolución A/HR/17/31, estos principios han venido a ser reconocidos como los estándares autorizados en la materia. Las Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos tienen el valor jurídico de una recomendación, por lo que estos Principios Rectores pueden ser considerados un instrumento jurídico de *soft law* que proporciona orientación a los Estados sobre las medidas a adoptar con respecto a los tres pilares del Marco de las Naciones Unidas: *Proteger, Respetar, Remediar*; esto es, la obligación del Estado de proteger a las personas de potenciales abusos cometidos por empresas, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la obligación del Estado de garantizar la reparación a las personas afectadas por violaciones de sus derechos, que los Principios Rectores tienen la finalidad de *operationalising*, esto es, de llevar a la práctica. Por lo tanto, el contenido sustantivo de los Principios Rectores se fundamenta en un marco jurídico de normas y obligaciones ya existentes que se combinan con estándares regulatorios de responsabilidad social corporativa, por lo que también podrían ser vistos como una manifestación de desarrollo progresivo del Derecho Internacional.

Siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de la ONU, así como las de la Comisión Europea incluidas en su Comunicación *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, se ha promovido la elaboración de Planes Nacionales sobre empresas y derechos humanos para implementar eficazmente los Principios Rectores. Los primeros Estados que han publicado sus Planes Nacionales de Acción son el Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca y recientemente Finlandia, y existen otros Planes nacionales que verán la luz muy pronto. Existen diferencias entre los Planes publicados, aunque comparten omisiones y contradicciones importantes con respecto a los Principios Rectores. El proceso que conduce a los Planes Naciones es un proceso complejo que requiere armonización procedimental y de orden sustantivo. Este trabajo tiene como objetivo realizar una evaluación de las fortalezas y debilidades que rodean este proceso.

## PALABRAS CLAVE

Obligaciones Internacionales de Derechos Humanos, Empresas, Principios Rectores, Plan Nacional de Acción.

## ABSTRACT

In 2011, the Human Rights Council of the United Nations adopted by consensus the Guiding Principles on Business and Human Rights (PR/UNGPs) by resolution A/HR/17/31. Since then they are considered the authoritative standards on the field of business and human rights. The Resolutions of the Human Rights Council have the legal force of a recommendation, hence the Guiding Principles can be considered a legal instrument of soft law that provides guidance to States on measures to be taken with respect to the three pillars of the United Nations Framework: *Protect, Respect, Remedy*, that is, the State's obligation to protect from potential abuses by companies, the corporate responsibility to respect human rights and the State's obligation to provide effective remedies to those affected by violations and abuse of their rights. Therefore, the substantive content of the Guiding Principles is based on a legal framework of existing rules and obligations that are combined with regulatory standards of corporate social responsibility that are already influenced by actual practice, so that they could be seen as a manifestation of progressive development of international law.

The UN Working Group on Business and Human Rights has promoted the adoption of National Action Plans (NAPs) since its first annual report to the Human Rights Council, in order to involve States and the business community in an effective implementation of the Guiding Principles. Along this line, the European Union has also adopted this approach as evidenced by the recommendations of the European Commission included in its Communication Renewed EU Strategy for 2011-2014 on the social responsibility of business in 2011, and the EU Action Plan for human rights and democracy, approved in 2012 by the Council of the Union. The first States to publish their NAPs are countries such as the UK, The Netherlands, Denmark and recently Finland, and there other NAPs which will be coming soon. Differences exist among the published NAPs, although they share important omissions and contradictions with regard to the Guiding Principles. The adoption of National Action Plans is indeed a complex process which requires harmonization content and process-wise. This paper seeks then to make an assessment of the strengths and weaknesses surrounding this process.

## KEY WORDS

Business and Human Rights, National Action Plans.

## JEL

F02, F19, J7, J8, K33

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde hace más de cuatro décadas se viene debatiendo en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en otros foros internacionales sobre la regulación internacional de las empresas, en particular de las empresas transnacionales debido al impacto de sus actividades en numerosos ámbitos, desde el medio ambiente a la corrupción, y muy especialmente por los profundos abusos en materia de derechos humanos. Los debates acerca de qué tipo de medidas tomar para evitar y remediar esos abusos se han ido desarrollando a lo largo del tiempo en forma de bucle del que resulta difícil salir con soluciones efectivas, marcado por la dialéctica entre las medidas voluntarias y las obligaciones para las empresas. Siguiendo la idea del bucle, la reciente aprobación de la creación de un Grupo de Trabajo intergubernamental para redactar un instrumento jurídico internacional vinculante es otro hito de este proceso, indudablemente importante, aunque no es posible evaluar a estas alturas cuál será su alcance.<sup>2</sup>

En el contexto de dicho proceso evolutivo, constituye un momento de inflexión y de cambio de paradigma la adopción en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de los *Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos* (PR/UNGPs) contenidos en la resolución A/HR/17/31<sup>3</sup>. Con este instrumento se logró un aparente consenso entre los Estados, el sector empresarial y las organizaciones de la sociedad civil internacional, aunque alguna de ellas hayan manifestado su discrepancia sobre el verdadero alcance del instrumento adoptado en el seno de la Organización de las Naciones Unidas.

Sin duda los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos suscitan en sí mismos importantes cuestiones (desde su naturaleza jurídica entre los instrumentos jurídicos de Derecho Internacional hasta su contenido, alcance y su interacción con el marco de obligaciones de Derecho Internacional de Derechos Humanos y de Derecho Internacional Humanitario ya existentes, el alcance de las obligaciones y responsabilidades sobre la noción de debida diligencia de derechos humanos, así como su relación con el concepto de responsabilidad social corporativa y la formalización en procesos de naturaleza intergubernamental de nociones propias de la gestión de estos actores económicos, por mencionar algunas de ellas). Presentan también notables desafíos de gran alcance en su aplicación efectiva y en particular su imple-

2 Estas cuestiones no forman parte del objeto del presente artículo sino de un proyecto de investigación en curso.

3 Véase en [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31\\_AEV.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf) (consultada el 3 de septiembre de 2014).

mentación y armonización en el contexto nacional, en particular por medio de los Planes Nacionales de Acción (NAP por sus siglas en inglés).

Tanto la Organización de las Naciones Unidas como la Unión Europea han puesto un énfasis particular en promocionar que los Estados desarrollen e implementen Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos con el fin de dar aplicación a los Principios Rectores.

Este es en concreto el objeto de este artículo que se organiza en las siguientes secciones de manera que se presenta, en primer lugar, una breve aproximación a la evolución conducente a la adopción de los Principios Rectores; en segundo lugar se examina el alcance y contenido de los Principios Rectores; y en tercer lugar, se analiza la adopción de los Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos como instrumento de implementación de los Principios Rectores, y se realizará una evaluación de los Planes publicados hasta la fecha actual con objeto de valorar sus fortalezas y debilidades.

## 2. EVOLUCIÓN DE LOS MARCOS REGULATORIOS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Las empresas, y por lo que respecta en particular a su incidencia en la sociedad internacional, las empresas transnacionales, no han sido objeto de atención en los textos fundadores del orden internacional posterior a la Segunda Guerra Mundial<sup>4</sup>. Solamente la Declaración Universal de Derechos Humanos se refiere en su preámbulo de una forma genérica a “todos los individuos e instituciones”, para que, inspirándose constantemente en ella, “promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos...”<sup>5</sup>. Será con la reivindicación de los nuevos Estados surgidos del proceso de descolonización cuando se plantea la incidencia de las empresas transnacionales en el desarrollo y en las relaciones internacionales, dando lugar al debate en la ONU acerca del Nuevo Orden Económico Internacional (NOEI), en cuyo marco fueron adoptadas las resoluciones de la Asamblea General sobre la soberanía permanente sobre los recursos naturales, el establecimiento del NOEI y su Programa de Acción y la Carta sobre los derechos y los deberes económicos de los Estados<sup>6</sup>.

4 Campos Serrano, A., “Derechos Humanos y Empresas: un Enfoque Radical”, *Revista de Relaciones Internacionales*, núm. 17, junio 2011, p. 46.

5 Párrafo octavo del Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, véase en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, (consultada el 10 de septiembre de 2014).

6 Resolución 1803 (XVII) de la Asamblea General, de 14 de diciembre de 1962, titulada “Soberanía permanente sobre los recursos naturales”; Resolución 3201(S-VI) de la Asam-

En las décadas posteriores, el papel de las empresas transnacionales<sup>7</sup> en el contexto internacional ha aumentado en escala y alcance, y sobre todo desde la década de 1990 se ha producido una proliferación de este tipo de actores económicos que “refleja la drástica expansión del sector privado en todo el mundo junto con un aumento correspondiente en la actividad económica transnacional”<sup>8</sup>.

Mientras que estos actores económicos han traído consigo innovaciones y desarrollo económico que han contribuido a elevar los niveles de vida, también han causado y están implicados en abusos contra los derechos humanos en todo el mundo. El fenómeno de la globalización ha reforzado su poder y ha profundizado el fuerte y en muchas ocasiones dramático impacto de las prácticas de las empresas transnacionales sobre la realización de los derechos humanos. Estos impactos no se han confinado a los derechos laborales y el medio ambiente, sino que abarcan toda la panoplia de derechos humanos internacionalmente reconocidos<sup>9</sup>.

Los antecedentes de la actual agenda internacional sobre empresas y derechos humanos se remontan a la década de los años setenta en el marco de la Organización de las Naciones Unidas donde se han sucedido diversos intentos infructuosos de regular la conducta de las empresas transnacionales<sup>10</sup>. En particular se ha de mencionar el intento de desarrollar un Código de Conducta de la ONU para Empresas Multinacionales, iniciado en 1970 y que quedó finalmente descartado en la década de los años noventa<sup>11</sup>.

Asimismo, en la década de los setenta otras organizaciones internacionales fueron adoptando instrumentos relativos a las empresas multinacionales

---

blea General, de 1 de mayo de 1974, por la que se adopta la “Declaración sobre el Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional”; Resolución 3202 (S-VI) de la Asamblea General, de 1 de mayo de 1974, por el que se aprueba el “Programa de acción sobre el establecimiento de un nuevo orden económico internacional”; Resolución 3281 (XXIX), de 12 de diciembre de 1974, por la que se adopta la “Carta de derechos y deberes económicos de los Estados”.

7 Hemos preferido utilizar los términos de empresas transnacionales en lugar de empresas multinacionales sin entrar en este trabajo en el debate conceptual.

8 Paust, J., “Human Rights Responsibilities of Private Corporations”, *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol. 35 num 3, may 2002, pp. 801-824, en p. 802.

9 Así lo reconoce el *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, doc. A/HRC/8/5, de 7 de abril de 2008, núm. 51; doc. A/HRC/11/13, de 22 de abril de 2009, núm. 52; doc. A/HRC/14/27, de 9 de abril de 2010, núm. 51.

10 Sobre tales antecedentes véase Márquez Carrasco, C., “The UN Mandate on Business and Human Rights: Future Lines of Action”, *Revista de Estudios Jurídicos*, 2012, pp. 1-18.

11 Sobre esta cuestión puede verse De Schutter, O., “The challenge of Imposing Human

y transnacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 1977 la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*<sup>12</sup>, en la que se reafirma la vigencia y aplicabilidad de los derechos laborales en el contexto de las actividades de las empresas transnacionales. Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), de la que son miembros los Estados en los que están domiciliadas la mayor parte de empresas transnacionales, aprobó en 1976 la *Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales*, cuyo eje principal residía en asegurar que no se produjera discriminación contra dichas empresas<sup>13</sup>.

Al mismo tiempo que en las últimas décadas del siglo XX se desarrolla con éxito la noción y los instrumentos de responsabilidad social de las empresas (RSE o RSC) se pone de manifiesto una preocupación de alcance internacional sobre los deberes y la rendición de cuentas y exigencia de responsabilidades en materia de derechos humanos a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Ello se ha unido a la preocupación por la eficacia de las normas internacionales de derechos humanos (DIDH) para restringir el impacto adverso sobre los derechos humanos causado por las actividades económicas, y en las últimas décadas resultante del desarrollo del Derecho de inversiones y del Derecho del comercio internacional.

Aunque el Derecho Internacional de Derechos Humanos, y el Derecho Internacional Humanitario admiten una cierta y en todo caso limitada subjetividad jurídico-internacional a algunos actores no estatales<sup>14</sup>, el reconocimiento de obligaciones jurídicas de los actores no estatales todavía es limitada. Particularmente esta es la situación de las personas jurídicas y de modo especial de los actores no estatales de carácter privado como las empresas<sup>15</sup>. Probablemente debido a este estado de la cuestión en el Derecho Internacional de los Dere-

---

*Rights Norms on Corporate Actors*”, en De Schutter, O., (ed), *Transnational Corporations and Human Rights*, Hart Publishing, 2006.

12 La Declaración fue enmendada en el año 2000. Véase en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>, (consultada el 10 de septiembre de 2014).

13 Desde entonces las Directrices han sido revisadas en cinco ocasiones, cuya reciente actualización se ha producido en 2011. Véase en <http://www.oecd.org/corporate/mne/oecd-guidelinesformultinationalenterprises.htm>, consultado el 11 de septiembre de 2014.

14 Carrillo Salcedo, J.A., *Curso de Derecho Internacional Público*, Tecnos, Madrid, 1994, p. 28; Martín- Ortega, O., *Empresas transnacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional*, Bosch Internacional, Barcelona, 2008, p. 58-66.

15 Bonet Pérez, J., “Los actores privados de carácter económico y su incidencia en la formación y aplicación del DIP: especial referencia a las empresas transnacionales”, en Abellán Honrubia y Bonet Pérez (dir.), *La incidencia de la mundialización en la formación y aplicación del Derecho Internacional Público*, Bosh, Barcelona, 2008, pp. 133-176.

chos Humanos, en años posteriores se haya intentado introducir responsabilidades sociales para las empresas a través del concepto de *responsabilidad social corporativa*.

Convencionalmente se interpreta que la responsabilidad social corporativa (RSC) o responsabilidad social de las empresas (RSE) ha de ser voluntaria y para muchos efectos prácticos distinta de una regulación normativa, limitándose a una autorregulación por parte de las propias empresas que se concreta en la adopción de códigos de conducta internos y de sistemas de certificación de responsabilidad social o medio ambiente establecidos por organismos internacionales. Cabe señalar, siguiendo a Alicia Campos, que en este contexto “se ha producido un proceso de multilateralización con la aparición de iniciativas y documentos elaborados entre empresas, organizaciones sociales y gobiernos, que pretenden ser marco y guía para las actividades de las empresas multinacionales”<sup>16</sup>: ejemplos destacados son los *Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos* de 2000, promovidos por los gobiernos de Estados Unidos, Reino Unido, Holanda y Noruega, organizaciones de derechos humanos como Amnistía Internacional y empresas del sector extractivo y energético. Ese mismo año, la OCDE revisó sus *Directrices para Empresas Multinacionales*, documento que se ocupa de proporcionar criterios y pautas para las empresas en sus actividades transnacionales. En torno a la dimensión concreta de la transparencia, también han surgido iniciativas que promueven ciertos comportamientos responsables de las empresas, como la *Extractive Industries Transparency Initiative* y el *Protocolo de Kimberley* en el ámbito de los diamantes provenientes de zonas en conflicto, ambos adoptados en el año 2002.

El acuerdo multilateral con pretensiones más comprensivas es el *Pacto Mundial (Global Compact)* de 1999. Se debe al antiguo Secretario General Kofi Annan la iniciativa de establecer este Pacto Mundial<sup>17</sup>, que comprende diez principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción respecto de los que las organizaciones empresariales pueden comprometerse de forma voluntaria. El Pacto Mundial está suscrito fundamentalmente por empresas, pero también reúne a representantes de gobiernos, sindicatos y otras organizaciones sociales, así como de organizaciones internacionales. Como el resto de las iniciativas en torno a la RSC, esta es de carácter voluntario, y como señala en su propia web “no controla ni impone el comportamiento o las acciones de las empresas. Está designado más bien para

16 Campos Serrano, A., “*Derechos Humanos y Empresas: un Enfoque Radical*”, op. cit., p. 51.

17 Sobre el Pacto Mundial véase <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish> (consultada el 10 de septiembre de 2014).

estimular el cambio y promover la buena ciudadanía corporativa para fomentar alianzas y soluciones innovadoras”<sup>18</sup>.

Paralelamente entre los años 1980 y 2000, con el trasfondo de grandes escándalos y catástrofes relativas a vulneraciones graves de derechos humanos debidas a prácticas empresariales, se produce una expansión del lenguaje de los derechos humanos y una promoción de las indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y una atención más constante sobre las actividades de las empresas y su impacto en los derechos humanos que de forma particular se produce bajo los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas. De forma significativa, la Sra. Mary Robinson, entonces Alta Comisionada para los derechos humanos de la ONU, señaló en su mensaje a la X Conferencia de la UNCTAD que:

“El tema de la X Conferencia de la UNCTAD, lograr que la mundialización sea un instrumento del desarrollo de todos los países y pueblos, es importante y se plantea en el momento oportuno. Existe un desfase amplio y creciente, que debe suprimirse, porque se han distribuido desigualmente los beneficios de la mundialización. Los propios informes de la UNCTAD dan testimonio de las crecientes desigualdades entre las naciones y dentro de ellas. Los grupos vulnerables y desaventajados han quedado todavía más marginados. Todo ello puede tener consecuencias políticas y económicas (...). Los efectos de la mundialización tienen consecuencias importantes para los derechos humanos, especialmente en los países en desarrollo. Por eso, la Comisión de Derechos Humanos ha pedido a los órganos de los tratados, los relatores especiales, los expertos independientes y los grupos de trabajo que aborden el impacto de la mundialización sobre los derechos humanos en el ámbito de sus mandatos respectivos. Se están considerando cuestiones tales como el derecho al desarrollo, la pobreza extrema, los programas de reajuste estructural, el endeudamiento exterior y el derecho a la educación. También se ha pedido a la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos que presente a la Comisión de Derechos Humanos un examen general de la cuestión de la mundialización.”<sup>19</sup>

Como fruto de esta tarea, la Subcomisión presentó en 2003 un proyecto de *Normas sobre las Responsabilidades de las empresas transnacionales y otras*

18 Ibid.

19 Naciones Unidas, UNCTAD, TD/L.362, 9 febrero 2000, accesible en [http://unctad.org/es/Docs/ux\\_tdl362.sp.pdf](http://unctad.org/es/Docs/ux_tdl362.sp.pdf) (consultado el 10 de mayo de 2014).

*empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.* Este texto constituye el intento más firme y decidido por someter a las empresas a unos estándares mínimos y obligatorios, con independencia del Estado en el que operen. El proyecto de Normas establecía expresamente la obligación de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales de “promover y proteger los derechos humanos consagrados en el Derecho Internacional y en la legislación nacional, incluidos los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar”, siempre “dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia”<sup>20</sup>.

El proyecto de Normas condujo a un enfrentamiento entre los grupos empresariales y los grupos de defensa de los derechos humanos en torno a la dialéctica voluntario *versus* vinculante, que se saldó con el fracaso del proyecto pues la Comisión de Derechos Humanos, ante la presión ejercida por los sectores empresariales y ciertos países industrializados, decidió no aprobarlo. El siguiente paso consistió en solicitar a la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos la elaboración de un informe sobre “el alcance y situación jurídica de las iniciativas y normas existentes sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”. En este contexto, el Profesor John Ruggie fue nombrado en 2005 Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para el tema de empresas y derechos humanos (RESG), al que se asignó un mandato temático que desarrolló a lo largo de seis años en dos períodos, 2005 a 2008, y de esta fecha a 2011, al serle extendido su mandato por tres años más.

El primer período de su mandato culminó con la propuesta del RESG al Consejo de Derechos Humanos en abril de 2008 del Marco “*Proteger, Respetar, Remediar*”. Este Marco tiene una estructura tripartita, consistente en la obligación del Estado de proteger frente a las violaciones de derechos humanos, incluso las cometidas por actores no estatales como las empresas; la responsabilidad de las empresas de todo tipo y de cualquier sector económico y comercial de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos; y finalmente, el deber de contar con los recursos adecuados para hacer frente a los efectos adversos de las actividades empresariales en la esfera de los derechos humanos, ya se trate de recursos de naturaleza judicial o bien extrajudicial. La generalizada aceptación de este Marco facilitó el desarrollo de una amplísima consulta del RESG durante el período 2008-2011 con todos los grupos afectados con el fin de “operacionalizar” el Marco.

20 El borrador de “*Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*” (UN.Doc.E/CN4/sub2/2003/12/Rev.2/2003) está disponible en castellano en <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G03/160/11/PDF/G0316011.pdf?OpenElement> (consultado el 10 de mayo de 2014).

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó por consenso la Resolución 17/4 que contiene los "*Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*"<sup>21</sup>. Mediante la mencionada resolución, el Consejo hizo suyos los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos construidos sobre el Marco de la ONU de tres pilares *Proteger, Respetar, Remediar*. Como se ha indicado, "la adopción de los Principios Rectores significó a nivel internacional la conclusión de un largo período de debates e intentos frustrados para establecer un ordenamiento o un mecanismo que pudiera servir como guía o instrucción respecto al comportamiento que deben tener las empresas en el ámbito de los derechos humanos"<sup>22</sup>. Este conjunto de Principios ha sido celebrado como el "final del principio"<sup>23</sup> en el sentido de punto final de un proceso que abría una nueva etapa en la que finalmente se había logrado un aparente consenso entre los Estados, los sectores empresariales y las organizaciones de la sociedad civil internacional<sup>24</sup>.

Al clarificar las acciones que tanto las organizaciones empresariales como los Estados deben llevar a cabo para impedir las violaciones de derechos humanos por parte de las empresas, el Marco "*Proteger, Respetar, Remediar*" ha sido una iniciativa que ha abierto fronteras en varios aspectos. Probablemente, su aportación más importante sea que ha traído claridad a un tema que ha sido, y sigue siendo, objeto de acalorado y en muchas ocasiones antagónico debate entre las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones empresariales, en particular las de alcance transnacional, acerca de la responsabilidad de las empresas en el ámbito de los derechos humanos. También entre los Estados se han dado posiciones muy divergentes acerca no sólo de ese planteamiento sino, en términos generales, sobre la misma propuesta de formalizar en instrumentos jurídicos la responsabilidad social de las empresas.

El Marco de la ONU también ha supuesto una iniciativa pionera en cuanto que constituye el resultado de un proceso de origen intergubernamental para definir uno de los grandes temas de la responsabilidad de las empresas centrado en el impacto social de las organizaciones empresariales. Se ha de destacar que

21 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Resolución 17/4 *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, de 16 de junio de 2011, que incluye por referencia los *Principios Rectores* contenidos en el anexo del informe del Representante Especial del Secretario General A/HRC/17/31.

22 Cantú Rivera, H., "Evaluando los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos a dos años de su adopción", *Revista Internacional de Derechos Humanos*, núm. 3, 2013, p. 163.

23 Informe del RESG de 21 de marzo de 2011, en <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>.

24 Cantú Rivera, "Evaluando los Principios Rectores...", op. cit., p. 163.

el Marco sobre empresas y derechos humanos de la ONU se ha convertido en el fundamento de otros esfuerzos intergubernamentales para definir la responsabilidad social de las empresas. En particular, el Marco de las Naciones Unidas constituye la base de los Principios Rectores, y ha influido en la revisión de las Directrices para las empresas transnacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), así como en la adopción de las Directrices sobre la Responsabilidad Social de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000), del Marco de Sostenibilidad y Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (parte del Grupo del Banco Mundial), de la Comunicación de la Comisión Europea sobre la Estrategia de Responsabilidad Social de las Empresas de la Unión Europea adoptada en 2011, así como estrategias y acciones de empresas y corporaciones. Así, como se ha afirmado con acierto, aunque desde la perspectiva del Derecho Internacional no se trata de una manifestación jurídica "al uso", ya "ha demostrado su influencia normativa y su significación jurídica"<sup>25</sup>, resultado que puede ser constatado de forma significativa con los alcanzados en otros sectores del Derecho Internacional respecto de la definición de la responsabilidad de actores no estatales<sup>26</sup>.

El respaldo unánime de los Principios Rectores por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU contribuyó a consolidar de manera efectiva la autoridad normativa internacional de los mismos para prevenir y subsanar los efectos adversos de las actividades empresariales en los derechos humanos<sup>27</sup>. También ha contribuido a clarificar el alcance de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y su interacción con la obligación del Estado de proteger esos derechos. Ahora bien, a tres años de su adopción, tras el establecimiento del Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos y el desarrollo de parte de su mandato, y la celebración de tres Foros anuales sobre empresas y derechos humanos, cuestiones importantes de esta agenda

25 Buhman, K., "The UN Framework Protect, Respect, Remedy: Explaining the consensus-based construction of business responsibilities for human rights", *International Law Research*, vol. 1, n. 1, 2012, p. 2.

26 La autora anteriormente citada señala con acierto en nuestra opinión que "The broad agreement generated by the process of developing the UN Framework stands in stark contrast not only to past UN efforts in the human rights field, but also to the meagreness of recent years' UN efforts to agree on responsibilities of governments and non-state actors with regard to climate change. Understanding the process that led to agreement on the UN Framework may hold important insights for future intergovernmental as well as public-private efforts to address global sustainability concerns beyond the field of human rights", *op. cit.*, p. 2.

27 Nota conceptual. Preparada por el del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/FBHR/2012/3, de 25 de septiembre de 2012. Disponible en [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession1/A-HRC-FBHR-2012-3\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession1/A-HRC-FBHR-2012-3_sp.pdf).

se han mantenido estancadas, mientras que otras presentan avances significativos sobre los que es preciso reflexionar.

Como señalara el RESG John Ruggie, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos no son un punto de llegada, sino un punto de partida para futuros desarrollos<sup>28</sup>. Establecen un programa de acción que al mismo tiempo requiere la revisión de la legislación nacional y de los marcos normativos ya existentes; el establecimiento o mejora de las políticas de derechos humanos de las empresas y mecanismos de debida diligencia, y la apertura de nuevas vías de diálogo y la responsabilidad de los garantes, los titulares de derechos y otras partes interesadas. En el desarrollo de este programa complejo, nos encontramos con una necesidad urgente de reflexión académica y de innovación política.

### **3. ALCANCE Y CONTENIDO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**

Este apartado tiene por objeto presentar de forma sintética y descriptiva el alcance y contenido de los Principios Rectores. La elaboración de los Principios Rectores ha sido el resultado de una investigación exhaustiva y de amplias consultas realizadas con representantes de gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y expertos de todos los continentes, habiendo obtenido en su momento la aceptación y apoyo de todos los grupos de interés concernidos<sup>29</sup>, en todo caso no exento de algunas críticas<sup>30</sup>.

Los Principios Rectores fueron adoptados para poner en práctica el Marco "Proteger, Respetar, Remediar" que el RESG, para la cuestión de empresas y dere-

28 A/HRC/17/31, párr. 13. Para un análisis de la labor de Ruggie, véase Mares, R (ed.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Foundations and implementation*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden- Boston, 2012.

29 Las consultas llevadas a cabo por el Representante Especial John Ruggie no tienen parangón con otros procesos. Véase en su propio informe A/HRC/17/31, párrafo 8.

30 Las críticas a los Principios Rectores provienen desde diferentes campos, disciplinas y sectores sociales y, aunque no es nuestro propósito, sería complejo exponerlas todas con claridad. Un comentario sobre el primer informe del señor Ruggie de 2006, un resumen del cual puede encontrarse en <http://alainet.org/docs/13433.html> y otro sobre el segundo informe que fue presentado por el Centre Europe Tiers Monde con el código A/HRC//4/74 a la sesión de marzo de 2007 del Consejo de Derechos Humanos. Una síntesis del mismo fue publicada por el Transnational Institute en inglés y en español ([http://www.thirdworldtraveler.com/United\\_Nations/UN\\_TNCs\\_DeadlyAssoc.html](http://www.thirdworldtraveler.com/United_Nations/UN_TNCs_DeadlyAssoc.html)). El texto completo de las observaciones al Informe de 2007 puede encontrarse en <http://alainet.org/active/16462&lang=es>; Véanse recomendaciones de Amnistía Internacional al Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos redactadas en 2012; la opinión sindical al respecto a los

chos humanos, desarrolló a través del Profesor John Ruggie a lo largo de los años 2005-2008.

El Marco, que se dirige a Estados, empresas y demás partes interesadas, se apoya en tres pilares, que son los siguientes:

- Pilar 1: El deber del Estado de proteger los derechos humanos frente a los abusos cometidos por terceros, en particular las empresas, mediante las políticas adecuadas, la reglamentación, la formulación de políticas, la investigación y el recurso a los tribunales.
- Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- Pilar 3: El deber de remediar, que supone el acceso de las víctimas a mecanismos de reparación efectivos, judiciales o no judiciales.

En estos tres pilares del Marco de la ONU, contenidos en el informe presentado en 2008, que recibe el beneplácito del Consejo de Derechos Humanos en su Resolución 8/7, se pone de manifiesto la estrategia y método del Representante Especial John Ruggie al combinar una perspectiva tradicional del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que concibe al Estado como único titular de obligaciones y como garante de los derechos humanos reconocidos, con el enfoque de los efectos horizontales de los derechos humanos en las relaciones entre particulares (la conocida doctrina del *drittwirkung*) subrayando el deber del Estado de proteger los derechos de individuos y comunidades frente a las violaciones de actores no estatales. Así quedó incluido en el primer pilar a pesar de los argumentos en contra tanto las organizaciones empresariales como los gobiernos opuestos a la institucionalización de la responsabilidad de las empresas durante los primeros años del mandato del Representante Especial. El informe final también contempla que los Estados han de promover una cultura corporativa respetuosa de los derechos humanos exigiendo a las empresas la presentación de informes de sostenibilidad, como forma de apoyo y refuerzo de las presiones del mercado sobre las empresas para que respeten los derechos humanos.

Desde la perspectiva del Derecho Internacional general, nos sumamos a la opinión que sostiene que el deber del Estado de proteger frente a las viola-

---

Principios de Ruggie se encuentra en el artículo de Burrow, S., Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional 'La búsqueda para maximizar ganancias de las empresas se sigue oponiendo a los derechos y la sostenibilidad real', disponible en <http://www.comfia.net/rse/html/28435.html>; comentarios de la delegación de Ecuador en la 17ª Sesión del Consejo de Derechos Humanos celebrada en Ginebra, en Junio de 2011, disponible en <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/statements-norway-uk-business-human-rights-16-jun-2011.pdf>;

ciones de derechos humanos, incluidas aquellas en las que se ha producido una participación empresarial, ha sido un desarrollo constante de la jurisprudencia internacional que se remonta al primer caso contencioso sometido a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), relativo al Estrecho de Corfú<sup>31</sup>. Los pronunciamientos de la CIJ en 1949 han sido continuados en su jurisprudencia<sup>32</sup> y seguidos por otros tribunales internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para ser aplicados en el ámbito propio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Aunque la sentencia en el Caso del Estrecho de Corfú se desarrolla en el contexto del Derecho Internacional general y la obligación de proteger (principio de *due diligence*), “es la base sobre la que se ha desarrollado la responsabilidad estatal en el ámbito de los derechos humanos”<sup>33</sup>. En este sentido, los Principios Rectores confirman el estado actual del Derecho Internacional general y de los derechos humanos en torno a la responsabilidad del Estado. Por ello los Principios Rectores afirman expresamente que el Estado será responsable por su falta de diligencia debida para proteger a quienes se encuentren bajo su jurisdicción respecto de toda violación de derechos humanos que pueda ser cometida por actores privados.

En lo que respecta al segundo pilar, la responsabilidad de las empresas de respetar, parece evocar al proyecto de Normas, pero el Representante Especial Ruggie considera esta responsabilidad empresarial como “*la expectativa social más elemental relacionada con la empresa*”. Como se ha señalado, “Unlike the Norms, the Framework does not claim to impose human rights obligations directly on corporations. Nevertheless, the corporate responsibility to respect is not mediated through the primary state duty to protect; the responsibility does apply *directly* to corporations....It can be enforced through domestic legal sanctions as well as in the court of public opinion”<sup>34</sup>. La responsabilidad de las empresas de respetar alcanza a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

En el contexto de este segundo pilar los Principios Rectores se vuelven fundamentalmente pragmáticos, traduciéndose en un texto y lenguaje utilizado normalmente en el ámbito empresarial. Así, se afirma que “la empresa debe adoptar estrategias de administración y gestión hacia su interior y ante

31 El texto en español está disponible en [http://www.icj-cij.org/homepage/sp/files/sum\\_1948-1991.pdf](http://www.icj-cij.org/homepage/sp/files/sum_1948-1991.pdf) (consultado el 10 de septiembre de 2014).

32 Asunto sobre la *Aplicación de la Convención para la prevención y sanción del crimen de genocidio*, CIJ sentencia de 26 de febrero de 2007, párrafo 430.

33 Cantú Rivera, H., “Evaluando los Principios Rectores...”, op. cit., p. 163.

34 Knox, J., “The Human Rights Council endorses Guiding Principles for Corporations”, *ASIL Insight*, Vol. 15, Issue 21, 2011.

las cadenas de suministro y demás socios comerciales, como la práctica de debida diligencia, las evaluaciones de impacto en los derechos humanos y los correspondientes procesos de medición y seguimiento en cuanto a su debida implementación, los procesos de reparación de las consecuencias negativas ocurridas con motivo de sus actividades industriales y un compromiso político a nivel gerencial en la empresa respecto a la asunción de su responsabilidad de respetar los derechos humanos<sup>35</sup>.

Así, resulta que el enfoque adoptado por los Principios Rectores traduce esencialmente “una tónica corporativa, de manera que las empresas puedan tomar las medidas necesarias dentro de su propia estructura para prevenir y en todo caso mitigar los impactos adversos que sus actividades puedan generar. De este modo se configura una variante de la diligencia debida en el marco de la responsabilidad de las empresas, con el objetivo de afectar y modificar los procesos correspondientes con el fin de tener una conducta responsable en el ámbito de los derechos humanos, fundamentalmente por medio de la prevención, y en su caso, de la mitigación de los efectos y la eventual reparación que corresponda<sup>36</sup>”.

En cuanto al tercer pilar, el deber de remediar, una de las más importantes contribuciones de los Principios Rectores ha consistido en un tratamiento adecuado y explícito de los dos tipos de remedios que deben jugar en estos contextos. Por una parte, John Ruggie señaló la importancia que deben tener los recursos jurídicos, que al ser eficientes y efectivos, sirven para dar cumplimiento a la obligación internacional que tienen los Estados de poner a disposición las medidas que correspondan para garantizar la reparación del daño a las víctimas, y que son además uno de los vértices en el deber estatal de proteger contra las violaciones a los derechos humanos, como fue reconocido en el principio 25 de los Principios Rectores. Por otra parte, el RESG sugirió la adopción de procedimientos, tanto estatales como no estatales (específicamente recursos desarrollados por las propias empresas que hayan tenido algún vínculo con la violación de derechos humanos), que permitan hacer frente de manera más rápida y efectiva a cualquier transgresión a los derechos fundamentales de las personas y grupos que hayan sido agraviados.

Entre las principales herramientas para garantizar la eficacia y rapidez de los recursos extrajudiciales se encuentra el favorecimiento del diálogo entre las partes, lo cual puede permitir que se llegue a compromisos y soluciones más adecuados a las necesidades reales de las víctimas, que no necesariamente

35 Bonnitcha, J.M. “The UN guiding principles on business and human rights: the implications for enterprises and their lawyers”. *Business and Human Rights Review*, 2012, num. 1, pp. 14-17.

36 Cantú Rivera, H., “Evaluando los Principios Rectores...”, op. cit., p. 165.

podrían ser otorgados por los mecanismos judiciales puestos a disposición por el Estado. De igual forma, es necesario que se preste la atención adecuada a los mecanismos estatales extrajudiciales, con el fin de hacerlos de conocimiento público y permitir su desarrollo y fortalecimiento. Por ejemplo, la actuación de las instituciones nacionales de derechos humanos puede resultar muy beneficiosa, al tratarse de organismos dedicados precisamente a la protección de los derechos humanos, y que pueden permitir un enfoque centrado en los derechos humanos y en particular en los desarrollos consuetudinarios, convencionales y judiciales a nivel internacional, los cuales no necesariamente son accesibles a los organismos judiciales, en especial atendiendo a la diversidad que su enfoque puede tener.

De acuerdo con los tres Pilares, los Principios Rectores se basan en el reconocimiento de ciertos elementos básicos sobre los que se articula su contenido: las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos y libertades fundamentales; el papel de las empresas como órganos de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir toda la legislación que les sea aplicable y respetar los derechos humanos; y la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos. Los tres Pilares forman un sistema interrelacionado y deben ser considerados conjuntamente. Como expresó el profesor Ruggie en el momento de presentar los Principios Rectores al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: *“Cada uno de estos principios constituye un elemento esencial de un sistema interrelacionado y dinámico de medidas de prevención y de reparación: el deber del Estado de brindar protección, ya que constituye la base misma del régimen internacional de derechos humanos; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, por tratarse de la expectativa social más elemental en relación con las empresas; y el acceso a vías de reparación porque ni siquiera los esfuerzos mejor coordinados pueden impedir totalmente que se cometan abusos”*<sup>37</sup>.

No obstante, se ha de señalar que los papeles del Estado y de las empresas son diferentes e independientes entre sí. Los Estados no pueden utilizar el poder de las empresas como excusa para no cumplir con sus obligaciones de proteger los derechos humanos. Las empresas no pueden utilizar la inacción del Estado como excusa para eludir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Los 31 Principios Rectores están organizados en tres secciones correspondientes a los tres pilares del Marco de la ONU y cada uno de ellos va acompañado de un comentario. En relación con su estructura y contenido pueden ser presentados conforme al siguiente esquema:

37 A/HRC/17/31, párr. 6.

A) Principios orientados a los Estados:

- Principios fundacionales (Principios 1 y 2; Principio 25).
- Principios operativos sobre la obligación de proteger (Principios 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10).
- Principios operativos sobre mecanismos de reparación (Principios 26, 27, 28, 30, 31).

B) Principios orientados a las empresas:

- Principios fundacionales: (Principios 11, 12, 13, 14 y 15).
- Principios operativos (Principios 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24).
- Principios de reparación: (Principios 29, 30 y 31).

En cuanto a su ámbito subjetivo de aplicación, el texto de los Principios Rectores indica expresamente que “los Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.”

Sin embargo, se ha de recordar que el Principio fundacional 1 de los Principios Rectores establece que su ámbito de aplicación queda delimitado por “las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas”.

Se deben señalar en particular los principios generales sobre los que se articula. A este respecto se deben considerar específicamente:

- El principio de no discriminación, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres (UNGPs, principios generales).
- El principio de que todas las empresas deben respetar los derechos humanos y deben cumplir a este respecto todas las leyes aplicables (UNGPs, principios generales).

Además, los Principios Rectores deben entenderse como un todo coherente y ser interpretados, individual y colectivamente, en términos del objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos

humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible.

En el ámbito de los Principios Rectores orientados a los Estados, se ha de destacar que las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y hagan efectivos los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio o bajo su jurisdicción. Ello incluye la obligación de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. Esta obligación de protección por parte del Estado exige emprender las acciones necesarias para asegurar que todas las personas sujetas a su jurisdicción estén en condiciones de ejercerlos y de gozarlos, debiendo organizar todo el aparato del Estado con dicho fin. En materia de derechos humanos, el Estado, por lo tanto, no puede limitarse a no incurrir en conductas violatorias de dichos derechos, sino que, además, debe emprender acciones positivas, que se derivan de los que se denominan obligaciones positivas en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Tales acciones serán todas aquellas necesarias para posibilitar que todas las personas sujetas a la jurisdicción del Estado puedan ejercer y gozar sus derechos humanos: asegurar que las normas internacionales operen dentro de su jurisdicción; establecer, además, recursos sencillos, rápidos y eficaces en caso de violación de los derechos, para que los individuos puedan reclamar la violación de los derechos consagrados creando las condiciones necesarias para que los derechos humanos puedan ser ejercidos; crear las condiciones para que los derechos garantizados puedan ser ejercidos por toda la población sin discriminación de ningún tipo. En consecuencia, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por actores privados. Sin embargo, pueden incurrir en un incumplimiento de sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les atribuyen esas violaciones o cuando no adoptan las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por actores privados.

Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan al respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia. Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y jurídica.

Los Principios Fundacionales parten de la afirmación de que las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos exigen al Estado que respete, proteja y realice los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción, incluso de los abusos cometidos por actores privados (Principio Fundacional 1); y del deber que tienen los Estados de enunciar que se espera de las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades, y particularmente que los Estados de origen expongan claramente que esperan que las empresas respeten los derechos humanos en el extranjero, en especial si los Estados tienen participación en esas empresas o les brindan apoyo (Principio Fundacional 2).

Los Principios Operativos proponen medidas necesarias para *dar cumplimiento a los principios programáticos anteriormente señalados en el ejercicio de las funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general*; cuando *existe una conexión entre el Estado y las empresas*, ya sea porque estas últimas son propiedad, están controladas o son apoyadas por el Estado; porque prestan servicios que tienen impacto sobre los derechos humanos frutos de su privatización y sobre los que el Estado no ha renunciado a sus obligaciones de derechos humanos; bien porque las empresas mantienen con el Estado relaciones comerciales; cuando *las empresas operan en zonas de conflicto*; y para *garantizar la coherencia política*.

Los Principios Rectores operativos que se dirigen a los Estados parten del planteamiento de que los Estados, a título individual, son los principales titulares de las obligaciones internacionales que se derivan del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y, colectivamente, son los garantes del régimen internacional de protección de los derechos humanos. Cuando una empresa está controlada por el Estado o cuando sus actos pueden atribuirse por alguna otra razón al Estado, una violación de los derechos humanos por esta empresa puede implicar una violación directa de las obligaciones internacionales del propio Estado.

Como los Principios Rectores contemplan, los Estados no deben dar por supuesto que las empresas siempre prefieren o se benefician de la inacción pública, *y deben considerar una combinación inteligente de medidas —nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas—* para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. El incumplimiento de las leyes en vigor que directa o indirectamente regulan la observancia de los derechos humanos por las empresas constituye una laguna jurídica frecuente en la práctica de los Estados. Por consiguiente, es importante que examinen si se están aplicando eficazmente esas leyes y que se pregunten, de no ser así, por los motivos por los que se incumplen e identifiquen las medidas que podrían razonablemente corregir la situación.

Los Estados deben alentar y si es preciso exigir la debida diligencia en materia de derechos humanos a los propios organismos y a las empresas o proyectos empresariales que reciban su apoyo. La imposición de un requisito de debida diligencia en materia de derechos humanos resulta apropiada cuando la naturaleza de las actividades empresariales o el contexto en el que se llevan a cabo plantean un riesgo importante para los derechos humanos.

Los Estados llevan a cabo múltiples transacciones comerciales con empresas, especialmente mediante sus actividades de adquisición. Esto les brinda oportunidades excepcionales —individual y colectivamente— de promover la concienciación y el respeto de los derechos humanos entre las empresas, en particular al estipular los términos de los contratos, prestando la debida atención a las obligaciones dimanantes de la legislación nacional e internacional.

Como establecen los Principios Rectores, los Estados deben advertir a las empresas de los mayores riesgos de verse envueltas en graves violaciones de los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos, así como evaluar la eficacia de sus políticas, leyes, reglamentos y medidas de ejecución frente a esta situación de elevado riesgo, incluso mediante disposiciones sobre la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos.

Los acuerdos económicos establecidos por los Estados, ya sea con otros Estados o con empresas —tales como tratados bilaterales de inversión, acuerdos de libre comercio o contratos de proyectos de inversión— les brindan oportunidades económicas. Pero también pueden afectar al marco normativo nacional de los gobiernos, por lo que los Estados deben ser vigilantes y asegurar la promoción, protección, respeto y cumplimiento de los derechos humanos en este ámbito.

También se requiere una mayor coherencia política en el plano internacional, en particular con respecto a los Estados que participan en instituciones multilaterales encargadas de cuestiones vinculadas con las empresas, como las instituciones comerciales y financieras internacionales.

En lo que concierne a los Principios Rectores dirigidos a las empresas, se ha de subrayar que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas sus actividades en cualquier lugar e incluye todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y al menos como mínimo los recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos. Los Principios Rectores de la ONU hacen referencia específicamente a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se basa en los ocho convenios fundamentales de la OIT sobre derechos de los trabajadores.

Los Principios Fundacionales nacen del reconocimiento de que la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. *La responsa-*

*bilidad de respetar implica abstenerse de infringir los derechos humanos y tomar las medidas adecuadas para prevenir, mitigar y, en su caso, remediar sus consecuencias negativas* (Principio 11); las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente *todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos*, y su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos (Principio 12); la responsabilidad de respetar exige que las empresas eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos o las que estén directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. Es decir, las empresas *pueden estar implicadas en las consecuencias negativas sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes* (Principio 13). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos *se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura*, aunque la magnitud y los medios puestos por las empresas para asumir la responsabilidad y hacer frente a las consecuencias negativas pueda variar en función de esos factores (Principio 14). Para cumplir con su responsabilidad de respetar, las empresas deben asumir un *compromiso político, un proceso de diligencia debida* para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos, y unos procesos que permitan *reparar* todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar (Principio 15).

Los Principios Operativos abundan sobre las políticas y los procesos de las empresas en el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. El Principio 16 aborda el compromiso político de las empresas; los Principios 17 a 21, la debida diligencia para la identificación, prevención, mitigación y respuesta de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos; y finalmente, los Principios 22 al 24 están dedicados a la reparación.

La responsabilidad de respetar implica por tanto que las empresas “deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación”. La expectativa de un comportamiento responsable conlleva que las empresas procedan con la “debida diligencia” con el fin de identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades. Además, las empresas tienen la responsabilidad de remediar cualquier consecuencia negativa que la empresa haya provocado o contribuido a provocar. Las empresas tienen también la responsabilidad de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o

servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas.

El Tercer Pilar está articulado en un Principio Fundacional y seis Principios Operativos. El Principio Fundacional parte de que los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces, como parte de su deber de proteger (Principio Fundacional 25). El acceso a mecanismos de reparación eficaces presenta aspectos de procedimiento y de fondo. Las reparaciones ofrecidas por los mecanismos de reclamación examinados pueden revestir diversas formas sustantivas destinadas, en términos generales, a contrarrestar o reparar cualquier daño a los derechos humanos que se haya producido. La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, requerimientos o las garantías de no repetición. Los mecanismos pueden ser estatales, judiciales o extrajudiciales, y no estatales. Para garantizar el acceso a la reparación por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tratar de que el público conozca y comprenda estos mecanismos, cómo puede accederse a los mismos, y ofrecer el apoyo necesario. Por otra parte, es posible complementar o reforzar los mecanismos estatales y de nivel operacional mediante las funciones de reparación de iniciativas de colaboración, así como de los mecanismos internacionales y regionales de derechos humanos.

Los Principios Operativos ofrecen las directrices necesarias sobre los mecanismos de reparación. Los mecanismos de reparación estatales, judiciales y extrajudiciales, están recogidos en los Principios Operativos 26 y 27; los mecanismos no judiciales se desarrollan en los Principios Operativos 28, 29 y 30; los criterios de eficacia de estos mecanismos se encuentran en el Principio Operativo 30.

Los Principios Rectores no incluyen un mecanismo de la ONU que se encargue de considerar cuestiones relativas a su interpretación y alcance, tratar las reclamaciones contra empresas concretas, resolver disputas, o investigar acusaciones de abusos cometidos por las empresas, base de las críticas de un sector de organizaciones de la sociedad civil. En cambio, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó la creación de un Grupo de Trabajo integrado por cinco expertos independientes, que constituye un procedimiento especial temático para la promoción y protección de los derechos humanos, e incluye en su mandato funciones como difundir el conocimiento de los Principios Rectores, promover la aplicación de los Principios Rectores, identificar e intercam-

biar “buenas prácticas” y efectuar recomendaciones<sup>38</sup>. La trascendencia de los Principios Rectores de la ONU no quedará determinada por este mecanismo de seguimiento, sino por la influencia que tengan sobre otras organizaciones e instituciones, y sobre la política pública, así como por las posibilidades creadas cuando sean aplicados por Gobiernos y por empresas.

Como ha señalado el entonces Representante Especial Ruggie, el apoyo del Consejo de Derechos Humanos a los Principios Rectores “will not bring business and human rights challenges to an end. But it will mark the end of the beginning: by establishing a common global platform for action, on which cumulative progress can be built, step-by-step, without foreclosing any other promising longer-term developments”<sup>39</sup>.

#### **4. LOS PLANES NACIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**

El desarrollo de los Planes Nacionales de Acción (NAP) para la aplicación de los Principios Rectores es parte de un esfuerzo promovido por las Organizaciones Internacionales, en particular la ONU y la Unión Europea, para conducir a los Estados a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en materia de empresas y derechos humanos, y contribuir a crear una cultura corporativa responsable en dicho ámbito, así como para hacer viables los Principios Rectores en cada país y acomodarlos a sus realidades específicas.

En el contexto de la ONU, el Consejo de Derechos Humanos solicitó a los Estados miembros que elaborasen sus propios **Planes de Acción Nacionales** para promover la aplicación de los Principios Rectores, estableciendo como fecha tope Junio de 2014. Esta recomendación surgió del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, que ya lo solicitó al Consejo en su informe anual de 2012. Desde entonces este objetivo se ha convertido en el foco de la agenda del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que ha asignado a esta cuestión prioridad estratégica a la vista de la necesidad de difundir los Principios Rectores, de intensificar su

38 El CDH adoptó la resolución A/HRC/17/L.17/Rev.1 en la que establece dicho Grupo de Trabajo y un Foro Anual sobre empresas y derechos humanos que se celebra en la sede de la ONU en Ginebra normalmente cada mes de diciembre.

39 Special Representative of the Secretary-General, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, U.N. Doc. A/HRC/17/31 (Mar. 21, 2011) [hereinafter Guiding Principles]. The Principles are included as an Annex to the report, and are referred to hereafter as “Guiding Principles.”, párr.13.

aplicación entre Estados y empresas, y a la vista de la impunidad continuada por los abusos e infracciones a los derechos humanos<sup>40</sup>. El propio Grupo de Trabajo ha impulsado una consulta abierta sobre el proceso de elaboración de los Planes de Acción Nacional de los Estados, su contenido y el nivel de seguimiento por parte de los Estados para implementar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. La consulta se abrió en febrero de 2014 y tuvo como punto de consenso la necesidad de adecuar los Planes de Acción Nacional a cada contexto particular.

Desde la adopción de los Principios Rectores, otras organizaciones internacionales se han sumado a este enfoque, como la Unión Europea. En este caso la UE tomó la delantera promoviendo la aprobación de Planes Nacionales de Acción por parte de sus Estados miembros desde noviembre de 2011. Siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea incluidas en su Comunicación *"Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas"*, adoptada en 2011, así como el Marco Estratégico y Plan de Acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia, aprobado en 2012 por el Consejo de la Unión, 19 Estados miembros de la Unión Europea han iniciado desde entonces<sup>41</sup>, y algunos ya culminado, la adopción de Planes Nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos. Reino Unido (2013), Holanda (2013), Dinamarca (2014)<sup>42</sup>, y Finlandia (2014)<sup>43</sup> han sido los primeros Estados miembros de la Unión Europea en adoptar y presentar públicamente sus Planes Nacionales de Acción. Italia ha publicado un estudio de diagnóstico. En el caso de España, en Junio del 2014, el segundo

40 A/HRC/WG.12/7/1 - 14-13324, Documento del Grupo de trabajo de 27 de abril de 2014, séptimo periodo de sesiones.

41 Esta es la información que se presentó en el Foro Anual sobre empresas y derechos humanos celebrado en Naciones Unidas en 2012. Véase Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Uptake of the Guiding Principles on Business and Human Rights: practices and results from pilot surveys of Governments and corporations A/HRC/23/32/Add.2 (accesible en <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A>) consultada el 10 de mayo de 2015.

42 Reino Unido aprobó su Plan de Acción Nacional en septiembre de 2013, disponible en ([http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236901/BHR\\_Action\\_Plan\\_final\\_online\\_version\\_1\\_.pdf013](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_final_online_version_1_.pdf013)); Holanda adoptó su Plan de Acción Nacional en diciembre de 2013, disponible en inglés (<http://business-humanrights.org/media/documents/dutch-national-action-plan-dec-2013.pdf>); Dinamarca ha aprobado su Plan de Acción Nacional en marzo de 2014, disponible en inglés en ([http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf)).

43 Finlandia aprobó su Plan en 2014, véase en [http://comunicarseweb.com.ar/download.php?tipo=acrobat&view=1&dato=1414613546\\_TEMjul\\_46\\_2014\\_web\\_EN\\_21102014.pdf](http://comunicarseweb.com.ar/download.php?tipo=acrobat&view=1&dato=1414613546_TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf) (consultado el 10 de mayo de 2015).

borrador se presentó para ser tramitado en el Consejo de Ministros sin que hasta la fecha haya sido aprobado<sup>44</sup>. En otros países como Suiza y Noruega, los Planes se encuentran en una fase avanzada del proceso de elaboración<sup>45</sup>.

Fuera de Europa, ha sido Estados Unidos el que recientemente ha anunciado que comenzará a desarrollar su propio Plan. En América Latina han comenzado a ser elaborados los Planes Nacionales de Colombia y Chile<sup>46</sup>.

Todos los planes publicados hasta la fecha tienen en común que omiten aspectos muy importantes, al igual que contemplan contradicciones con los propios Principios Rectores. La primera omisión que se destaca es que ninguno de los NAP publicados, quizás con la excepción de Italia, cuyo documento corresponde más bien a un estudio de diagnóstico, han comenzado con una evaluación inicial. Una evaluación estructurada es un primer paso crucial para el desarrollo del NAP. Se debe informar adecuadamente de su contenido, así como medir cualquier progreso futuro. Por tanto es recomendable que la evaluación preliminar sea desarrollada con el apoyo de expertos independientes o directamente por ellos, en lugar de los propios funcionarios gubernamentales.

En el mismo sentido, los Planes publicados no abordan adecuadamente el desarrollo del tercer pilar sobre el acceso a la reparación, aunque el Plan finlandés lo desarrolla en parte e incluye desde luego mejoras respecto de los anteriores. Si bien todos los Planes mencionan el tercer pilar de los Principios Rectores, poco o ningún compromiso se puede encontrar sobre cómo los NAP hacen frente a esta cuestión, en particular sobre el acceso a acciones de ámbito judicial -ya sea en el contexto nacional o extraterritorial<sup>47</sup>-. Sin el desarrollo

44 Sobre el iter seguido en España y entre las opiniones más críticas sobre el contenido del borrado del Plan, véanse los comentarios de Juan Hernández Zubizarreta y Pedro Ramiro en <http://www.lamarea.com/2015/02/20/que-fue-del-plan-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/> (consultado el 10 de mayo de 2015). La hoja de ruta seguida según el Gobierno español se puede consultar en <http://business-humanrights.org/es/espa%C3%B1a-borrador-del-plan-nacional-de-empresas-y-derechos-humanos#c77710> (consultado el 10 de mayo de 2015). El texto del Plan español en su versión del 26 de junio de 2014 se encuentra disponible en <http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/pnedh-borrador-julio-2014.pdf> (consultado el 10 de mayo de 2015). En este orden de consideraciones véase Márquez Carrasco, C., (ed.), *España y la implementación de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, Huygens, Barcelona 2014.

45 En una fase avanzada de adopción se encuentran los Planes Nacionales de Suiza y Noruega.

46 Así se dio a conocer durante las sesiones del Foro de las Naciones Unidas celebradas en 2014, véase en <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2014ForumonBusinessandHumanRights.aspx> (consultada el 10 de mayo de 2015).

47 El informe publicado por ECCJ, CORE e ICAR, "Third Pillar", pone de relieve cómo las víctimas con frecuencia se enfrentan con importantes obstáculos y no es posible el acceso a la justicia. Este informe pone de manifiesto que, generalmente, los Estados no cumplen con

del tercer pilar no es posible materializar recursos y/o herramientas que propicien los cambios efectivos y se mantiene prácticamente la misma situación de impunidad que existía previa a su elaboración. Por ello, es recomendable que los Estados concreten compromisos de reparación a las víctimas, que sólo serán producto de un análisis profundo de los cambios viables, medibles y relevantes que se pueden y deben asumir.

Otra de las omisiones destacadas es que ningún plan, salvo el de Finlandia, prevé un sistema de evaluación periódica, lo cual dificulta medir el progreso y la efectividad. Por lo tanto, es aconsejable que los planes incluyan de manera prioritaria un mecanismo de evaluación, que sea dirigido preferiblemente por expertos independientes, no por funcionarios del mismo gobierno. También deben incluir una estrategia de actividades y acciones, para difundir e informar a todos los actores implicados y a la sociedad en general. Además, con la excepción del Plan del Reino Unido, ninguno de los aprobados hasta la fecha incluye un calendario de revisión. Debe haber una clara indicación del periodo de aplicación del NAP así como del calendario del proceso de revisión hasta el final de ese periodo.

La consulta con grupos de interés es una parte esencial del proceso, por lo que otra de las **debilidades detectadas** en la elaboración de estos Planes se encuentra en la falta de transparencia que hubo durante el proceso de formulación del borrador, puesto que en la mayoría de los casos los anunciados procesos participativos han sido más formales que reales.

Los Planes de Acción desarrollados hasta ahora por los Estados europeos han ignorado dos áreas cruciales: que las leyes actuales permiten o alientan comportamientos contradictorios con los Principios Rectores o impiden a las víctimas de abusos sobre los derechos humanos hacer valer sus derechos. En particular, en cuanto a las contradicciones que comparten todos los planes en relación con los Principios Rectores, con la excepción del Plan de Finlandia, resalta la relacionada con la "debida diligencia". Como bien señala la **Coalición Europea para la Justicia Corporativa** (ECCJ, por sus siglas en inglés) en

---

su obligación de garantizar el acceso a recursos judiciales efectivos a las víctimas de violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas que operan fuera de su territorio. Las víctimas siguen encontrando importantes barreras que a veces pueden bloquear por completo el acceso a un recurso efectivo. Los países sobre los que se ocupa el informe son Canadá, Francia, Alemania, los Países Bajos, Suiza, el Reino Unido y los Estados Unidos, sobre la base de que la gran mayoría de las empresas transnacionales se encuentran domiciliadas en estos Estados. También se trata de países miembros de la OCDE y adherentes a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que incorporan muchos de los aspectos de los Principios Rectores de la ONU sobre empresa y derechos humanos. Véase en <http://observatoriorsc.org/el-tercer-pilar-acceso-remedios-judiciales-por-violaciones-de-derechos-humanos/> (consultado el 10 de mayo de 2015).

su publicación **“Recomendaciones a los Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos”**; “La debida diligencia sobrepasa el principio jurídico de separar la persona jurídica y la responsabilidad limitada, lo que aísla a las empresas matrices de cualquier responsabilidad por acciones de filiales. En este contexto, las normas nacionales existentes en el ámbito mercantil, del derecho civil y penal, deben ser ajustadas para evitar el conflicto o al menos, considerar hacerlo”<sup>48</sup>. De lo contrario, se alienta la incapacidad para sancionar la empresa matriz y las filiales podrán seguir esquivando responsabilidades. El estudio realizado por ICAR, ECCJ y Canadian Network on Corporate Accountability (CNCA), bajo el título **“La diligencia debida en materia de derechos humanos: El papel de los Estados”** profundiza en examinar el deber de diligencia como una opción regulatoria para los Estados y documenta cómo se ha utilizado en todo el mundo para poner de relieve los impactos empresariales sobre los derechos humanos<sup>49</sup>.

La complejidad de la elaboración de un plan coherente y efectivo ha llevado a que organizaciones internacionales e institutos nacionales especializados desarrollen sus guías orientadoras, directrices y ejemplos de buenas prácticas, como es el caso de la **Mesa Redonda Internacional Corporativa** (ICAR, por su denominación en inglés)- y el **Instituto Danés de los Derechos Humanos** (DIHR), que sumaron esfuerzos y crearon una guía denominada **“Planes de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos: equipo de herramientas para el desarrollo, implementación y revisión de los Compromisos del Estado en el marco de Empresas y Derechos Humanos”**. La guía, también denominada el **“Kit de herramientas de los Planes de Acción”**, además de incorporar los Principios Rectores, apela a otros estándares internacionales de conductas empresariales responsables, con el fin de dotarlos de contenido específico, como la Carta Internacional de Derechos Humanos, normas laborales de la OIT y otros estándares del sector privado<sup>50</sup>.

48 Véase en [http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/ECCJ\\_submission\\_to\\_UNWG\\_consultation\\_on\\_NAPs\\_final.pdf](http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/ECCJ_submission_to_UNWG_consultation_on_NAPs_final.pdf), (consultado el 10 de mayo de 2015).

49 El informe analiza el grado en que los sistemas legales de los Estados hacen uso del deber de diligencia para asegurar que las empresas respetan los estándares establecidos en materia de derechos humanos y describe una serie de opciones regulatorias que los responsables políticos podrían utilizar para dar los siguientes pasos para asegurar que las empresas respeten los derechos humanos. El informe ha sido realizado por International Corporate Accountability Roundtable, European Coalition for Corporate Justice, Canadian Network on Corporate Accountability. Véase en <http://observatoriorisc.org/la-diligencia-debida-en-materia-de-derechos-humanos-el-papel-de-los-estados/> (consultado el 10 de mayo de 2015).

50 ICAR y DIHR realizaron consultas en los cinco continentes para la elaboración de la guía. En América Latina apoyaron una consulta/evento denominado **“Diálogo Latinoamericano sobre la Implementación Nacional de los Marcos de Empresa y Derechos Humanos”**, realizado en Bogotá, con el auspicio del Gobierno colombiano y el apoyo del Gobierno español,

Con el fin de armonizar el proceso de adopción y contenido de los NAP<sup>51</sup>, esta guía ofrece directrices a los gobiernos y administraciones públicas para que puedan promocionar un mejor cumplimiento de los Principios Rectores a través de Planes Nacionales de Acción sobre empresas y derechos humanos. En el informe se ha realizado una evaluación transversal de los Planes ya existentes, e incluye una serie de criterios clave que se deberían exigir para contar con un robusto Plan de Acción Nacional. Algunas de las más importantes directrices que se formulan son las siguientes:

1. Identificar y comunicar al público su liderazgo de los planes nacionales y el proceso de implementación a llevar a cabo.
2. Crear y publicar términos de referencia y una cronología del proceso del plan nacional.
3. Asignar de principio a fin suficientes recursos al proceso del plan nacional.
4. Asegurar la activa participación de aquellos que se puedan ver afectados por las actividades de una empresa (*stakeholders*) a través del empoderamiento de aquellos que tienen menos capacidad de influir en el proceso.
5. Empezar el proceso con una evaluación del sistema actual de la implementación de los principios rectores de la ONU sobre los derechos humanos y las empresas, y los marcos relacionados. El plan nacional debería estar basado en los resultados de esta evaluación.
6. Aplicar los principios rectores de la ONU sobre los derechos humanos y las empresas íntegramente en el plan nacional estatal.
7. Enumerar compromisos claros dentro del plan nacional. Estos han de ser medibles, logrables, relevantes y específicos en el tiempo.
8. Implementar un proceso para que la elaboración del plan nacional sea transparente, publicando borradores y aportando informes de interacción con los *stakeholders*.
9. Identificar quién es el responsable de la implementación de

---

en el que participaron miembros del Grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos.

51 En particular en el marco de la UE, ECCJ ha participado en la consulta proponiendo varias recomendaciones para el desarrollo e implementación de los Planes de Acción Nacional por parte de los miembros de la Unión Europea.

los puntos de acción individual dentro del plan nacional y su seguimiento.

10. Crear un marco para el análisis y elaboración de informes sobre la implementación del plan nacional una vez que esté publicado<sup>52</sup>.

Por tanto, el contenido de los Planes Naciones de Acción debe corresponderse con las claves de los propios Principios Rectores. Por ello, sus elementos deben abarcar marcos jurídicos de Derecho positivo y políticas públicas, en relación con los siguientes aspectos: adopción de leyes y reglamentaciones internas para hacer de la diligencia debida de derechos humanos una condición previa para la contratación pública, las licencias de crédito a la exportación y a la cotización en bolsa (según lo prescrito en el segundo pilar de los Principios Rectores); inclusión de las obligaciones de derechos humanos de los inversores en los tratados bilaterales de inversión y en las cláusulas de arreglo de diferencias entre inversionistas y Estados incluidas en dichos tratados; comunicación de las expectativas respecto de la responsabilidad de las empresas como parte de las funciones de las misiones diplomáticas y consulares en otros Estados, planteando en particular las cuestiones de derechos humanos a los ejecutivos de las empresas con sede en su país de origen; asegurarse de que el proceso de elaboración de los Planes Naciones, y su seguimiento, se realiza de forma transversal a todos los departamentos del gobierno concernidos, y es compatible con los derechos humanos; es decir, asegura la transparencia, la participación y la inclusión de todos los *stakeholders*, especialmente de las comunidades afectadas, asegurando que incluyan las voces de la mano de obra, las ONG y las comunidades afectadas; proporcionar objetivos claros, criterios claros de consecución de los mismos, y plazos para alcanzar esos objetivos; prestar especial atención a las empresas que operan en zonas de conflicto y a los grupos vulnerables, incluidas las mujeres y los pueblos indígenas; proporcionar a las víctimas de abusos empresariales con sede en sus territorios el acceso a remedios judiciales como complemento a otros medios para garantizar el acceso a una reparación efectiva (tercer pilar).

Sin duda, el desarrollo de los Planes de Acción debe contar con el respaldo y apoyo de las instituciones políticas pertinentes en los niveles ministeriales y parlamentarios. La plena aplicación de los Principios Rectores requerirá cambios legislativos (Principios Rectores 1 y 3), aspecto que debe ser reconocido al comienzo del proceso y respaldado por las instituciones que tienen autoridad para promover tales reformas. Estas instituciones y autoridades deben haber

52 Véase en <http://observatoriorsc.org/plan-accion-nacional-empresa-ddhh-guia-gobierno/#sthash.0TINgLBH.dpuf> (consultado el 10 de mayo de 2015).

asignado o reconocido explícitamente su responsabilidad de desarrollar planes de acción nacionales y poder actuar sobre sus recomendaciones.

Otro de los aspectos fundamentales es la coherencia política. Las discusiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y empresas y derechos humanos tienden a restringirse como cuestiones colaterales a las políticas nacionales. La RSC se separa típicamente de los debates que conciernen a la empresa, y de las cuestiones jurídicas, bien civiles o penales, que conforman el entorno de la conducta empresarial. Este problema debe ser abordado en el proceso, desde la evaluación inicial hasta la aplicación del NAP.

## 5. CONCLUSIONES

En el plano internacional es posible reconocer ya un consenso en relación a que las empresas tienen una responsabilidad de respetar los derechos humanos, basado en los instrumentos internacionales de los que se ha dado cuenta en este trabajo. Aunque los Principios Rectores no son jurídicamente vinculantes, son un marco obligado de referencia para los gobiernos nacionales en cuanto a la futura elaboración de legislaciones sobre empresas y derechos humanos. Los Principios Rectores no sólo son un instrumento de *soft law* sino que pueden ser considerados como la manifestación de un desarrollo progresivo del Derecho Internacional que se encuentra en curso.

Existen dos obligaciones paralelas del Estado, la de proteger y remediar, que son anteriores al marco propuesto por el Representante Especial y que constituyen dos pilares fundamentales en el marco de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos. Estas obligaciones determinan que los Estados no pueden dejar al arbitrio de las empresas la decisión de actuar con debida diligencia. Los estándares y marcos jurídicos existentes deben garantizar de manera equilibrada la seguridad jurídica para las empresas y empresarios, y al mismo tiempo el respeto integral de todos los derechos humanos consagrados en los instrumentos jurídicos internacionales.

Los Planes Nacionales de Acción sobre empresas y derechos humanos constituyen una herramienta de carácter programático para la aplicación nacional de los Principios Rectores cuyos efectos pueden contribuir a dotar al Segundo pilar (la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos) de un marco regulatorio que contemple obligaciones directas. Desde un punto sustantivo nos encontramos ante una gran oportunidad, obviamente no exenta de desafíos, para que los Estados, y muy en particular los Estados miembros de la UE, entre ellos y en particular España, consigan prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos de una forma coherente con las obligaciones internacionales que tienen asumidas.

Los Planes Nacionales de Acción no solo presentan retos importantes para el Estado sino también para las empresas. El primero de ellos estriba en que estas reconozcan la trascendencia del contenido de los derechos humanos y de la necesidad de que informen y regulen su actividad, dejando de considerarlos como cuestiones colaterales o ajenas a las actuaciones empresariales, y ello con el propósito de innovar su actividad y fortalecer sus capacidades, previniendo, mitigando y reparando los riesgos posibles empresariales, bien como consecuencia del desarrollo directo de sus actuaciones o bien como consecuencia de sus relaciones comerciales. El segundo, que las empresas superen el concepto de cultura social corporativa, inevitablemente asociado a su carácter voluntarista y al diseño de la imagen empresarial, y practiquen el respeto a los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley allá donde operen bajo un marco normativo y mecanismos de control adecuados, para lo cual deberán desempeñar sus actividades con la diligencia debida que les sea exigible.

Siguiendo la evaluación transversal de los Planes de Acción realizadas por diversas organizaciones, podemos concluir que para garantizar un proceso eficaz, cada Estado debería en primera instancia realizar una evaluación basada en un estudio de diagnóstico nacional sobre la implementación actual de los Principios Rectores y otros marcos sobre empresas y derechos humanos. Ello debería constituir la base para el contenido del Plan Nacional. Además, cada gobierno debe asegurar la participación efectiva de todas las partes interesadas, incluidos los actores de mayor riesgo y que normalmente no cuentan con espacios de participación. Junto a ello, el proceso de elaboración debe ser totalmente transparente e incluir la publicación de los borradores e informes de cualquier organización o grupo que haya participado en el proceso. Y deben establecerse claros mecanismos de seguimiento y revisión. Pero sin duda el aspecto fundamental es el desarrollo del tercer pilar, pues sin mecanismos eficaces de reparación no es posible hacer realidad la responsabilidad empresarial y/o del Estado en este ámbito.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMPOS SERRANO, A., "Derechos Humanos y Empresas: un Enfoque Radical" *Revista de Relaciones Internacionales*, núm. 17, junio 2011.
- BUHMAN, K., "The UN Framework Protect, Respect, Remedy: Explaining the consensus-based construction of business responsibilities for human rights", *International Law Research*, vol. 1, num 1, 2012.
- BONET PÉREZ, J., "Los actores privados de carácter económico y su incidencia en la formación y aplicación del DIP: especial referencia a las empresas transnacionales", en Abellán Honrubia y Bonet Pérez (dir.), *La incidencia de la mundialización en la formación y aplicación del Derecho Internacional Público*, Bosh, Barcelona, 2008, pp. 133-176.
- BONET PÉREZ, J., y SAURA ESTAPÀ, J.,(ed.), *El Derecho internacional de los derechos humanos en periodos de crisis. Estudios desde la perspectiva de su aplicabilidad*, Marcial Pons, 2013.
- DE SCHUTTER, O., "The challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors ", en De Schutter, O., (ed.), *Transnational Corporations and Human Rights*, Hart Publishing, 2006.
- KNOX, J., "The Human Rights Council endorses Guiding Principles for Corporations", *ASIL Insight*, Vol. 15, Issue 21, 2011.
- MARES, R (ed.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Foundations and implementation*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston, 2012.
- MÁRQUEZ CARRASCO, C., "The UN Mandate on Business and Human Rights: Future Lines of Action", *Revista de Estudios Jurídicos*, 2012.
- MÁRQUEZ CARRASCO, C., (ed.), *España y la implementación de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, Huygens, Barcelona 2014.
- MARTÍN-ORTEGA, O., *Empresas transnacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional*, Bosch Internacional 2008.
- PAUST, J., "Human Rights Responsibilities of Private Corporations", *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol. 35, num 3, 2002.



---

# La responsabilidad de las empresas en el desplazamiento forzado de población en Colombia<sup>1</sup>

**Cristina Churruca Muguruza**

cristina.churruca@deusto.es

**Cristina de la Cruz Ayuso**

delacruz@deusto.es

Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe. Universidad de Deusto.

## RESUMEN

Los Estados son los principales responsables de prevenir y buscar soluciones duraderas a las poblaciones afectadas por un desplazamiento forzoso. Así queda recogido en los Principios Rectores sobre Desplazamiento Forzoso bajo directrices que apuntan a la necesidad de definir políticas e impulsar estrategias en esa dirección. No obstante, ese marco también reconoce el valor del acompañamiento y participación de las empresas para la consecución de estos objetivos. Sin embargo, a pesar de ello, se ha prestado poca atención tanto al impacto y los vínculos que las operaciones del sector empresarial pueden tener en el desplazamiento forzado, así como también al rol que el sector empresarial puede tener, junto con los estados y otros agentes públicos y privados, en

---

1 Este trabajo se inserta en el proyecto de investigación "Un nuevo marco conceptual para la protección del desplazamiento forzoso de población" [Referencia CSO 2011-25202] financiado por el Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, en el marco del VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011.

la búsqueda de soluciones duraderas a esta situación. Este trabajo se propone como objetivo contribuir a ampliar conocimiento sobre la relación y responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos con el fenómeno del desplazamiento forzado interno (DFI).

## **ABSTRACT**

The States are primarily responsible for preventing and seeking durable solutions to the populations affected by forced displacement, so is contained in the Guiding Principles on Forced Displacement. However, this framework also recognizes the value of the support and participation of companies to the achievement of these objectives. However, little attention has been paid to both the impact and the links that the operations of the business sector can be forced displacement. This work aims to contribute to expand knowledge about the relationship and corporate accountability on human rights with the phenomenon of internal displacement.

## **PALABRAS CLAVE**

Desplazamiento Forzado, Soluciones Duraderas, Derechos Humanos, Empresas, Principios Rectores.

## **KEYWORDS**

Forced Displacement, Durable Solutions, Human Rights, Companies, Guiding Principles.

## **JEL**

F02

## 1. INTRODUCCIÓN

El progresivo y alarmante número de personas desplazadas internamente (PDI) ha convertido este fenómeno en una cuestión de atención creciente por parte de la comunidad internacional, de forma que su situación, asistencia y protección no sólo es un imperativo humanitario sino que se entiende cada vez más como un elemento fundamental de una paz sostenible y duradera. Cuando se ha alcanzado o se vislumbra el fin de un conflicto como es el caso ahora de Colombia, se plantea tanto la necesidad como la oportunidad de encontrar soluciones a los problemas de desplazamiento (Naciones Unidas-Asamblea General-Consejo de Seguridad, 2009). Por ello, la búsqueda de soluciones dignas y duraderas para las personas desplazadas es un elemento fundamental para la construcción de la paz. La ayuda al regreso, reasentamiento y la reintegración voluntarias de las personas desplazadas y /o la reparación integral de sus derechos puede simultáneamente contribuir a resolver las causas profundas de un conflicto y ayudar a prevenir más desplazamientos (Koser, 2007:1).

La situación de las PDI exige una definición precisa del marco de responsabilidades de todos los actores desde la perspectiva de los derechos humanos. Los "Principios rectores de los desplazamientos internos" (PR) adoptados en 1998 para garantizar los derechos humanos de las PDI, a pesar de no ser vinculantes, crean un marco único y comprensivo de protección al señalar los derechos y las garantías relacionados con la protección de los desplazados en todas las fases de su desplazamiento. Les protegen contra el desplazamiento arbitrario, sientan las bases para su protección y asistencia y establecen garantías para su regreso, reasentamiento y reintegración en condiciones de seguridad (Puong, 2004: 39-74). Los principios rectores de los desplazamientos internos perfilan con precisión los contornos de la responsabilidad de algunos actores, como es el caso de los Estados y la comunidad internacional. Sin embargo, existen puntos ciegos sobre la responsabilidad de otros, como es el caso de las empresas, que tienen una notable repercusión para las PDI. Tampoco los principios rectores abordan el problema de la restitución de viviendas, tierras y patrimonio de las PDI. Y, sin embargo, el derecho a la restitución de las viviendas, las tierras y el patrimonio es esencial para la solución de conflictos, y la consolidación de la paz en los períodos posteriores a los conflictos.

Las actividades de las empresas pueden afectar negativamente los derechos humanos de los individuos y las comunidades en las que estas operan. Una cuestión de especial atención es la forma en que se ha producido la apropiación de tierras y las cuestiones de uso. Es preciso determinar, en este sentido, cuáles son los derechos de propiedad consuetudinarios y cuáles son los derechos basados en los usos de la comunidad. (Lewis, 2012). En situaciones de conflicto, y a lo largo de todas las fases del mismo, la tierra y el patrimonio

adquieren una gran importancia ya que están, generalmente, estrechamente vinculadas al mismo. Este es el principal problema actual en Colombia, donde la historia del despojo de las tierras y de los desplazamientos ha dado lugar a una de las poblaciones con mayor número de desplazados del mundo. El Departamento Nacional de Planeación de Colombia estima que los desplazamientos forzados han afectado a unos 700.000 hogares (más de tres millones de personas). Más de 3.200.000 hectáreas (el 5% del territorio agrícola de Colombia) han sido absorbidas por la apropiación de las tierras o abandonadas por personas que se han visto forzadas a desplazarse (Medina, 2012).

Para prestar asistencia y orientar sobre la aplicación efectiva de los programas y mecanismos para la restitución de las viviendas, las tierras y el patrimonio en 2005 se adoptaron los Principios Pinheiro sobre la Restitución de las Viviendas y el Patrimonio de los Refugiados y las Personas Desplazadas por la Sub-Comisión de Protección y Promoción de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El principio 5 sobre el derecho a la protección del desplazamiento establece claramente la responsabilidad de los Estados para garantizar que nadie sea sometido al desplazamiento "por agentes estatales o no estatales". Asimismo, los Estados deberán velar por que "los individuos, las empresas y demás entidades que se encuentren dentro de su jurisdicción legal o bajo su control efectivo se abstengan de realizar desplazamientos o de participar en ellos de algún otro modo" (Naciones Unidas-Consejo Económico y Social, 2005:7).

A las empresas se les está exigiendo cada vez más que respeten los derechos humanos a lo largo de todas sus operaciones con independencia de su tamaño y naturaleza. El principio de respeto corporativo por los derechos humanos ha sido articulado en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos elaborados por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales. Su marco "Proteger, Respetar y Remediar" referido a empresas y derechos humanos" ha sido adoptado en el 2011 por el Consejo de Derechos Humanos. Este Marco establece una distribución de funciones entre los Estados, en cuanto que ostentadores de las obligaciones de proteger los derechos humanos establecidos en las normas internacionales, y las empresas, de las que se espera que respeten estos derechos en sus actividades y actúen con la debida diligencia en este sentido.

En este contexto, este estudio explora los aspectos de los principios rectores del desplazamiento que puedan resultar útiles para plantear iniciativas que involucren de manera más efectiva a las empresas en relación con las PDI. Con este fin abordamos el papel de las empresas en relación al desplazamiento forzado de poblaciones vulnerables desde una doble perspectiva. Por un lado, las empresas como un actor con responsabilidad de proteger en el sentido amplió

de este término desde una perspectiva de derechos, que reconoce el papel de las empresas en su responsabilidad de promover la defensa de los derechos humanos de las personas y cooperar en la búsqueda de soluciones duraderas para las PDI. Por otro, las empresas como un actor responsable del desplazamiento forzoso de personas o, por la vía negativa, de su indiferencia ante el fenómeno cuando este se encuentra en su “zona de influencia”.

Partimos de la premisa que, en muchos casos, en Colombia se ha mostrado la relación entre desplazamiento forzoso e intereses económicos y empresas nacionales y multinacionales. Por un lado, una mirada a las causas del desplazamiento en Colombia muestra que este no es sólo fruto de los actores armados sino que hay una interrelación entre zonas de desplazamiento e intereses económicos. Si bien esta relación no está suficientemente delineada, no exime en cualquier caso de la posibilidad de asignar responsabilidades al sector empresarial a la hora de buscar soluciones a dichas situaciones, ya sea por su involucración directa en acciones que generan desplazamiento, ya sea por su rol social en acciones que, por un lado, eviten que se beneficie de la situación que provoca desplazamiento y, por otro lado, asuma un papel más proactivo con los otros actores públicos y privados en la construcción de soluciones duraderas a las realidades de desplazamiento y vulnerabilidad presentes en el contexto donde está inserta.

En este trabajo, partimos del hecho que los estados son los principales responsables de prevenir y buscar soluciones duraderas a las poblaciones afectadas por un desplazamiento forzoso. Así queda recogido en los Principios Rectores sobre Desplazamiento Forzoso bajo directrices que apuntan a la necesidad de definir políticas e impulsar estrategias en esa dirección. No obstante, ese marco también reconoce el valor del acompañamiento y participación de las empresas para la consecución de estos objetivos. Siendo así, cabe señalar que se ha prestado poca atención tanto al impacto y los vínculos que las operaciones del sector empresarial pueden tener en el desplazamiento forzado, así como también al rol que el sector empresarial puede tener, junto con los Estados y otros agentes públicos y privados, en la búsqueda de soluciones duraderas a esta situación.

A partir de esta consideración, hemos estructurado este trabajo en cuatro apartados con el objetivo de, en primer lugar, mostrar sintéticamente los rasgos del problema del desplazamiento interno, prestando especial atención a sus características en Colombia. En segundo lugar, intentamos delinear muy someramente la relación de las empresas en temas sobre desplazamiento forzado, extractando algunas lecciones aprendidas de la realidad colombiana. En tercer lugar, rescatamos algunas características de los marcos normativos que se han asentado para ambas realidades: por un lado, el correspondiente

a la problemática del desplazamiento forzado, y, por otro, el correspondiente a empresas y derechos humanos, para señalar algunas de las limitaciones que este último tiene en relación con el desplazamiento forzado. Sobre esta cuestión, se aportan en este trabajo algunas consideraciones finales que pretenden contribuir a ampliar conocimiento sobre la relación de las empresas con el fenómeno del desplazamiento forzado interno (DFI), y la relevancia que tiene su participación en los procesos de construcción de paz.

## **2. EL PROBLEMA DEL DESPLAZAMIENTO INTERNO Y SUS CARACTERÍSTICAS EN COLOMBIA**

El desplazamiento forzado interno es una de las consecuencias más graves de los conflictos armados, las situaciones de violencia generalizada y las violaciones de derechos humanos. Según los datos del Observatorio sobre el Desplazamiento Interno del Consejo Noruego para Refugiados (IDMC-NRC), a finales de 2013 había 33,3 millones de desplazados internos en todo el mundo -4,5 millones más que en 2012-. En 2013, el número de nuevos desplazados era alrededor de 8,2 millones, un incremento del 24% en comparación con el año anterior. El aumento es el resultado de nuevos movimientos de población en varios países de África y Oriente Medio y, en particular, los conflictos en Siria y la República Democrática del Congo. El 78% del total de nuevos desplazados provenían solo de cinco países afectados por los conflictos: Siria, República Democrática del Congo, República Centroafricana (RCA), Nigeria y Sudán. Con más de 12,5 millones de desplazados internos en 21 países a finales de 2013, África subsahariana sigue siendo la región con la mayor cantidad de desplazados internos (Internal Displacement Monitoring Centre -IDMC, 2014). Siria ha superado a Colombia este año como el país con el mayor número de desplazados internos en el mundo, con un total de 6,5 millones a finales de 2013. El 43% de nuevos desplazamientos proceden de este país.

A finales de 2013, por lo menos 6,3 millones de personas habían sido objeto de desplazamiento interno en las Américas. La gran mayoría de desplazados se encuentra en Colombia, donde la cifra ha aumentado de forma constante durante un período de diez años y alcanza ahora los 5,7 millones. El conflicto prolongado en el país es la principal causa del desplazamiento, pero también lo es la expansión de la violencia criminal que ha forzado a decenas de miles de personas a abandonar sus hogares en toda la región, incluyendo países como México y Honduras. El Gobierno colombiano ha estado manteniendo conversaciones de paz con las FARC desde 2012, pero la falta de un alto el fuego ha hecho que los civiles que viven en zonas rurales sigan sufriendo las consecuencias del conflicto (IDMC, 2014).

El DFI se define como el fenómeno en el cual “personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado o para evitar los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, y que no han cruzado una frontera estatal internacionalmente reconocida” (Naciones Unidas-Comisión de Derechos Humanos, 1998). Las personas desplazadas internamente son, en esencia, refugiados internos, personas que hubieran sido consideradas refugiadas si hubiesen cruzado una frontera internacional. A diferencia de la población refugiada, que cuenta con un sistema establecido de protección y asistencia internacional, las personas desplazadas dependen de sus Gobiernos para hacer valer sus derechos. No obstante, dichos Gobiernos a menudo no pueden o no están dispuestos a protegerles, de modo que el desplazado se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad y desprotección (Puong, 2004; Mooney, 2005 y 2003).

El desplazamiento genera vulnerabilidades y necesidades específicas que no experimentan otras personas. Como señalaba el anterior Representante Especial Walter Kälin:

“Los desplazados internos pierden sus hogares, lo que los obliga a buscar alojamiento alternativo o a vivir en campamentos o albergues colectivos, lo que conlleva problemas especiales. Pierden además sus medios de vida y de supervivencia y sus redes sociales y culturales, lo que suele redundar en empobrecimiento, marginación, exclusión de los servicios básicos e incluso estigmatización. A diferencia de las que permanecen en sus casas, las personas desplazadas dejan atrás sus bienes, arriesgándose a que caigan en manos de otros y a no poder recuperarlos jamás. También puede ocurrir que no puedan reponer la documentación perdida o participar libremente en elecciones. Por último, las personas desplazadas necesitan encontrar una solución duradera a su situación de desplazamiento” (Naciones Unidas-Asamblea General: 2010:13).

Cada año, en Colombia al menos 150.000 personas siguen abandonando su hogar, lo cual ha generado la segunda población más grande del mundo de desplazados internos. Hasta mayo de 2011, el Gobierno de Colombia ha registrado más de 3,7 millones de desplazados internos en el país<sup>2</sup>. ONGs como

2 De acuerdo con lo establecido en la Ley 387/97, el Registro Único de Población Desplazada (RUPD) es la herramienta técnica que le permite al Gobierno Nacional, a través de Acción Social, administrar la información de la población en situación de desplazamiento, identificando persona a persona sus características sociodemográficas, culturales y geográficas.

la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES) y Human Rights Watch consideran que la cifra real de desplazados por el conflicto armado interno desde mediados de los años 80 supera los 5 millones de personas. Esto quiere decir que entre un 7% y un 10% de la población se ha visto forzada a abandonar sus hogares y establecerse en otros lugares. El Informe de CODHES sobre desplazamiento 2012 afirma que “La Crisis Humanitaria en Colombia Persiste. El Pacífico en disputa”, lo que muestra que la crisis humanitaria sigue vigente pues la intensidad de las vulneraciones a los derechos humanos, que se expresa con gran complejidad en el caso del desplazamiento forzado, continúa produciéndose (CODHES, 2013).

En general, existe una correlación importante entre las causas y consecuencias del desplazamiento, sus implicaciones en términos de las necesidades que generan y la respuesta de los gobiernos interesados (Kenyon Lischer, 2007). El análisis del desplazamiento interno en Colombia muestra sin lugar a dudas que este no es un problema estructural relacionado con la pobreza o la vulnerabilidad de la población, sino un problema asociado a los riesgos y amenazas que sufren los habitantes de las regiones afectadas por causa del conflicto armado (ACNUR, 2007:37). Todas las partes en conflicto, incluyendo a los grupos guerrilleros, a los nuevos grupos armados que han surgido desde la desmovilización de los paramilitares y a las fuerzas del Estado, son corresponsables de los desplazamientos forzosos, violaciones y abusos de los derechos humanos. Las investigaciones realizadas en Colombia sobre los procesos de despojo y apropiación violenta de tierras por el equipo de investigación del Grupo de Memoria Histórica de la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, ilustran cómo la apropiación, el uso y la tenencia de la tierra han sido motores del origen y la perduración del conflicto armado. Estas señalan la gradual convergencia entre la guerra y el problema agrario y las dinámicas inauguradas por el narcotráfico, la explotación minera y energética, los modelos agroindustriales y las alianzas criminales entre paramilitares, políticos, servidores públicos, élites locales económicas y empresariales, y narcotraficantes (GMH, 2013:23-24). Además de haber sido víctimas de las acciones de despojo, las comunidades campesinas y las comunidades indígenas y afrodescendientes han sido perjudicadas por el uso ilegal y arbitrario que actores armados e inversionistas extranjeros y nacionales han hecho de sus territorios.

Las causas del desplazamiento son múltiples. Incluyen la competencia y los enfrentamientos entre grupos armados por el dominio territorial, ante las cuales la población civil inerme decide huir para protegerse. Así mismo incluye amenazas dirigidas específicamente a determinados grupos poblacionales considerados afines al bando opuesto por razones políticas o étnicas, ante las cuales los afectados se ven obligados a huir de sus lugares de residencia (ACNUR, 2007:205-206). Aunque la población desplazada es muy heterogénea

y cada vez tiende a diversificarse, los desplazados son en su gran mayoría campesinos pobres y personas pertenecientes a comunidades étnicas, afrocolombianas e indígenas. Es decir, personas que pertenecen a grupos vulnerables que históricamente han estado excluidas de los beneficios de los modelos de acumulación, excluidas de la participación política y culturalmente invisibilizadas (Nubia Bello, 2004).

Asimismo, el DFI ha sido utilizado como una herramienta de expansión económica. Los intereses económicos de empresas nacionales y transnacionales a través de proyectos agroindustriales y extractivos impulsados con el apoyo de entidades estatales y actores armados ilegales, no sólo han provocado el despojo de tierras y el desplazamiento forzado de personas, sino que han ido acaparando tierras. El problema de las tierras se encuentra en el corazón del fenómeno del desplazamiento forzado en Colombia. Es un hecho probado que los actores armados vinculados a proyectos económicos se han servido del DFI para despejar y apropiarse de tierras productivas o estratégicamente ubicadas. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Verificación (ENV-2008), el 91,3% de los grupos familiares de población desplazada inscritos en el RUPD manifiesta haber dejado abandonado algún tipo de bien (tierras, bienes raíces no rurales, animales, muebles del hogar, etc.) en sus municipios de expulsión. Además, dicho fenómeno ha sido fundamentalmente de carácter rural, pues el 63% de los grupos familiares ha sido expulsado de zonas rurales y otro 21,4% de centros poblados. Por ello, puede afirmarse que un porcentaje significativo (52,2%) de los desplazados sufrió el despojo de sus tierras o fue forzado a dejarlas abandonadas en este contexto. El despojo y el abandono de más de 6,5 millones de hectáreas se ha producido a través de formas de violencia que no han desaparecido de los territorios y en medio de una impunidad superior al 95%. Como señala la Comisión de seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado, esta situación no sólo encarna una profunda violación de los derechos fundamentales de la población desplazada, sino que constituye un gran obstáculo para que esta "pueda acceder a soluciones duraderas que le permitan superar definitivamente la tragedia humanitaria en que se encuentra" (Comisión de seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado, 2009:21).

En medio del conflicto y de la crisis humanitaria, el país se encamina a buscar soluciones de paz y de reparación de las víctimas con la adopción de la Ley de víctimas y restitución de tierras y los diálogos de paz que se adelantan entre el Gobierno Nacional y la guerrilla de las FARC. Aunque la Ley 1448 de 2011 es un paso muy importante en el camino del reconocimiento de los derechos de las víctimas, se han criticado sus contenidos de carácter restrictivo y sus limitaciones para que la atención y la reparación de las víctimas tenga un carácter integral y transformador. Esto implica, además de la atención coyuntural a las

emergencias, la necesidad de dar respuestas institucionales para la estabilización socioeconómica de esta población y reparación de los daños a su patrimonio, mediante la restitución de sus bienes o la indemnización por sus pérdidas (PNUD, 2011). A raíz de la adopción de esta ley ha comenzado un programa de restitución de tierras a población desplazada, al tiempo que se plantea una redistribución de tierras producto de la extinción de dominio, y se gestiona la formalización de la tenencia de las tierras y se busca el fortalecimiento de Zonas de Reserva Campesina<sup>3</sup>.

### 3. DESPLAZAMIENTO Y EMPRESAS EN COLOMBIA

Uno de los pocos estudios realizados sobre la relación entre empresas y DFI en zonas de expulsión en Colombia señala que esta se asocia generalmente al impacto de las operaciones empresariales en la generación de DFI. Este reconoce que:

“A pesar de la escasa evidencia judicial sobre la participación de actores empresariales en acciones generadoras de DFI, son frecuentes las denuncias y señalamientos a nivel nacional, y se cuenta con algunos casos investigados por la Fiscalía colombiana y otros en tribunales internacionales, que tienden a vincular actividades económicas relacionadas con el sector ganadero, bananero, maderero, palmicultor y minero-energético, así como con grandes proyectos económicos hidroenergéticos, viales y de infraestructura entre otros, con las zonas donde se originan los desplazamientos” (FIP, 2011:20).

Los casos donde se produce una relación causal entre actividades empresariales en sectores económicos (ganadería, banano, madera, palma, minería, generación de energía, petróleo y megaproyectos) y desplazamiento de población, generalmente concurren otros factores e intereses como la adquisición y uso extensivo de la tierra, el aprovechamiento de recursos naturales, una localización geoestratégica, una débil presencia institucional, informalidad en la propiedad y uso de la tierra, presencia de comunidades campesinas o minorías étnicas en condiciones de vulnerabilidad, así como la presencia de actores ile-

3 Dentro de la implementación de la ley 1448, se considera, igualmente, la creación de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, UARIV, que contempla entre sus múltiples funciones el adecuado registro de las víctimas en el marco de contribución a la formulación, implementación y seguimiento a la política pública respectiva.

gales que pueden preceder o sobrevenir a las actividades económicas realizadas por actores empresariales.

La relación entre las operaciones empresariales y el DFI puede ser bien como consecuencia directa de las actividades de la empresa o bien como consecuencia de las relaciones comerciales directamente vinculadas con sus operaciones. En este contexto, este estudio distingue un amplio abanico de actividades que va desde la acción hasta la omisión, o lo que se puede considerar, según los Principios Rectores de Empresas y DDHH de la ONU, en un rango de complicidad (Principios Rectores: 13 y 17).

Se considera que cometen acción de desplazamiento las empresas que participan o se benefician activamente de los casos de desplazamiento interno; es decir, aquellas que de forma directa o indirecta ejercen presión sobre una población para que esta se desplace, incentivando el abandono y venta de sus tierras. Estas acciones incluyen la creación, apoyo y financiación (voluntaria o involuntaria) de actores armados al margen de la ley que generan desplazamiento en las regiones. El mencionado estudio incluye los casos de multinacionales bananeras como Chiquita Brands y Dole, denunciadas por financiar y ayudar a grupos guerrilleros y paramilitares en Urabá como ejemplo de esto. Otros ejemplos son los casos de Jiguamiandó y Curvaradó, también en Urabá, donde 9 compañías palmeras con aparente apoyo de paramilitares y de la Fuerza Pública, activamente buscaron ejercer presión sobre la población local para que abandonara, vendiera o entregara sus tierras (FIP, 2011:21). Se considera dentro de la categoría de omisión los casos de empresas que, sabiendo o no de la ocurrencia o riesgo de DFI, no toman medidas para evitar contribuir a su generación, ni para ayudar a su prevención o mitigación. Se trata de empresas que, aunque no son directamente causantes de desplazamiento, no se preocupan de las condiciones de riesgo y vulnerabilidad de su entorno y del posible impacto negativo de sus operaciones en las comunidades y por tanto tampoco de contribuir a prevenir y mitigar los riesgos de DFI en su zona de influencia (FPI, 2011:21).

Otros casos menos estudiados son los de las empresas que contribuyen al desplazamiento, impidiendo la búsqueda de soluciones duraderas o dificultando el retorno de las personas desplazadas y la restitución de sus tierras, como es el caso de la empresa palmera APORTES SAN ISIDRO S.A.S., que como señala ASOCAB "busca sembrar el terror en nuestras familias y despojarnos por completo del territorio que nos pertenece por años de labranza y por ser parte de nuestro proyecto de vida campesina" (Las2Orillas, 2013). Este caso pone en evidencia una de las características del conflicto colombiano: es el prolongado abandono de tierras y territorios, incluso por más de una década, acompañado de experiencias desordenadas de retorno de los desplazados a sus tierras. Al

regresar a sus tierras, las personas desplazadas se encuentran a veces con condiciones agrarias y territoriales desfavorables (PNUD, 2011:54-55).

Según señala una investigación realizada para analizar la complejidad sobre la relación entre la tierra y su abandono, unas de las transformaciones más frecuentes del territorio durante el abandono es el inicio de proyectos mineros legales e ilegales, de hidrocarburos u otros, que afectan o transforman el territorio; la compra masiva de tierras en zonas abandonadas o en riesgo de estarlo; el inicio de proyectos de infraestructura o actividades de alto impacto que transforman el paisaje natural y que producen nuevos intereses comerciales en el territorio; y nuevas planificaciones públicas o privadas hechas sobre el territorio abandonado, entre otras. En estos actos participan algunas empresas con la connivencia de las autoridades locales, las instituciones encargadas de adjudicaciones, las autoridades judiciales y las entidades bancarias o entidades estatales que ofrecen créditos. En este contexto se producen adjudicaciones ilegales de tierra abandonada por desplazados o la aplicación de la caducidad administrativa en su contra; se promueven procesos civiles en contra de la población desplazada; procedimientos de desalojo adelantados por inspectores de policía y promovidos por terceras personas; y procesos judiciales o administrativos decididos en contra de población desplazada sobre tierras o territorios abandonados (PNUD, 2011:55-56 y ss.)

## **4. MARCO NORMATIVO SOBRE DESPLAZAMIENTO FORZADO, EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**

En este contexto, surge la pregunta por los mecanismos que se están articulando para definir y articular estrategias que permitan a las empresas asumir su responsabilidad, de manera específica con las PDI, y promover acciones para paliar los impactos y consecuencias que para la sostenibilidad de la vida de comunidades y territorios tiene la actividad de las empresas en el contexto donde operan. Como ya se ha mencionado, dos son los marcos normativos que cabe citar para encontrar los acuerdos (no vinculantes, en ambos casos) que reflejan el consenso internacional al que se ha llegado sobre el desplazamiento, en un caso; y sobre empresas y derechos humanos, en otro.

### **4.1. Los Principios Rectores sobre las Empresas y DDHH**

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó y adoptó por consenso los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos en su resolución 17/4 (A/HRC/17/31). Estos Principios Rectores (conocidos también como marco Ruggie) fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cues-

tión de los derechos humanos y las empresas, y tienen su origen, y posterior contraste, en un proceso consultivo amplio con representantes de Gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y personas expertas de todos los continentes.

Estos Principios Rectores se presentan como un marco sobre el papel de las empresas y de los gobiernos con el objetivo de que las primeras contribuyan a asegurar que respetan los derechos humanos en sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales. El carácter de los principios no es obligatorio, es decir, no es un tratado internacional de obligado cumplimiento para las empresas, sino más bien una concreción de las obligaciones de derechos humanos aplicadas de manera específica al contexto empresarial. Su principal objetivo consiste en mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades que puedan verse afectadas en sus derechos, como consecuencia del impacto que la actividad empresarial o las operaciones comerciales de estas tienen en ese contexto donde operan.

Los Principios Rectores aclaran y concretan los tres pilares del Marco de Naciones Unidas “proteger, respetar y remediar”, un marco conceptual que fue respaldado en el año 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Los tres pilares concretamente se refieren a: i) la obligación del Estado de proteger de abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas; ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y iii) un mayor acceso a la reparación, judicial y extrajudicial, por parte de las víctimas.

Tal y como establece el Marco, estos Principios Rectores, que recogen el derecho internacional vigente, se han enunciado para todos los Estados y para todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación (interior o exterior), titularidad y estructura. Los Principios Rectores han jugado un papel importante en el desarrollo de marcos de referencia similares de otras organizaciones internacionales y regionales, conduciendo así a la convergencia y coordinación de los estándares que ellos establecen. Así, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos se refleja en la versión revisada en 2011 de las Líneas Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en el capítulo de las Directrices sobre la Responsabilidad Social de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000) y en las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional (parte del Grupo del Banco Mundial).

En el contexto europeo, además, se ha tenido también en cuenta la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico

y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "Estrategia renovada de la Unión Europea (UE) para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas", Bruselas, 25.10.2011, COM (2011) 681 final, en la que se insta a los Estados miembros a desarrollar un plan de implementación de los Principios Rectores. Toma también muy en cuenta el Plan de Acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia, aprobado por el Consejo de 25 de Junio de 2012 cuya medida 25 c) solicita a todos los Estados miembros que elaboren los mencionados planes antes de fin de 2013, con la convicción de que una mejor implementación de los Principios Rectores contribuirá a alcanzar los objetivos de la UE sobre cuestiones específicas en materia de derechos humanos y normas laborales básicas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de seres humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

## 4.2. Los Principios Rectores sobre el Desplazamiento

Tal y como se ha señalado anteriormente, los desplazados internos se han convertido en una categoría específica de migración forzada, junto con los refugiados y otros migrantes forzados como un subproducto de lo que Vidal (2005) denomina Sistema Global de las Migraciones, el cual surge a partir de intereses de la comunidad internacional por controlar las migraciones no deseadas. A diferencia de la población refugiada, que cuenta con un sistema establecido de protección y asistencia internacional, las personas desplazadas dentro de sus fronteras nacionales entran dentro de la jurisdicción interna y bajo la soberanía estatal, sin que la comunidad internacional tenga las bases legales o institucionales necesarias para intervenir en su ayuda (Mooney, 2005; Posada, 2009). Para superar las deficiencias del derecho vigente, el Representante del Secretario General para el Desplazamiento Interno preparó los Principios Rectores aplicables a los desplazamientos internos, concluidos en 1998.

Los Principios Rectores han creado un marco único y comprensivo de protección, que al relacionar las distintas provisiones del derecho humanitario y de los derechos humanos y el derecho de los refugiados establece cómo los desplazados internos deben ser protegidos en todas las fases de su desplazamiento. Les protegen contra el desplazamiento arbitrario, sientan las bases para su protección y asistencia y establecen garantías para su regreso, reasentamiento y reintegración en condiciones de seguridad<sup>4</sup>. Del marco establecido por los Principios Rectores se deducen tres áreas fundamentales e interdependientes de protección de los derechos de las personas desplazadas, donde se

4 Véase: KÄLIN, Walter, *Guiding Principles on Internal Displacement. Annotations*. The American Society of International Law and the Brookings Institution, Washington, 2000; y PU-ONG, Catherine, *The International Protection of Internally Displaced Persons*, op.cit. .ps. 39-74.

hace necesaria la definición y aplicación de políticas: la prevención, evitando su desarrollo hacia el futuro; la reparación efectiva a las personas víctimas del desplazamiento; y la integración de estas personas en la sociedad.

A diferencia del concepto de refugiados, el concepto de PDI no requiere una categoría legal sino su visibilidad y operacionalidad cuando es necesario<sup>5</sup>. La finalidad de los Principios Rectores no es cuestionar el principio de soberanía estableciendo una categoría legal de protección internacional sino, por el contrario, subrayar la responsabilidad de los Estados sobre su población estableciendo, desde una perspectiva de derechos, un marco comprensivo de protección en las diferentes fases de los desplazamientos.

Los Principios Rectores (PR), a pesar de no ser vinculantes, crean un marco único y comprensivo de protección al señalar los derechos y las garantías relacionados con la protección de los desplazados en todas las fases de su desplazamiento. Les protegen contra el desplazamiento arbitrario, sientan las bases para su protección y asistencia y establecen garantías para su regreso, reasentamiento y reintegración en condiciones de seguridad (Puong, 2004: 39-74). La protección de las personas desplazadas implica en última instancia garantizar una solución duradera a sus problemas. El Principio Rector 6 establece que “el desplazamiento no podrá durar más de lo necesario por las circunstancias”. El derecho de los desplazados internos a una solución duradera está articulado en los principios 28-30 relativos al retorno, reasentamiento e integración.

El derecho a la reparación integral de la población desplazada forma parte de los derechos, cuyo goce efectivo debe ser garantizado por el Estado. Este derecho está conformado por una serie de componentes que son complementarios entre sí, por lo cual todos y cada uno de ellos deben ser satisfechos para que pueda considerarse como reparación integral. De acuerdo a los estándares internacionales de derechos humanos, esos componentes son: la restitución de los derechos afectados por el crimen, la indemnización de los daños y perjuicios sufridos con motivo del mismo, los mecanismos individuales de rehabilitación, las medidas de satisfacción de alcance general, y las garantías de no repetición de las atrocidades (Comisión de seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado 2009: 21-22).

De conformidad con los estándares jurídicos sobre la materia, el derecho a la restitución de tierras, viviendas y patrimonio constituye el medio preferente de reparación de la población desplazada que ha sufrido despojos o ha abandonado sus bienes con motivo del desplazamiento, en la medida en que se configuren las condiciones que la hagan factible y deseable, y en tanto se constate que la reparación de los derechos a través de dicho medio represente

5 PUONG, Catherine, *The International Protection of Internally Displaced Persons*, op.cit.p. 236.

una solución duradera que atienda al desarrollo de principios democráticos y al marco de garantías de no repetición.

## **5. BUSCANDO PUNTOS DE ENCUENTROS: LIMITACIONES Y ESTRUCTURAS DE OPORTUNIDAD**

Es preciso señalar que apenas existen puntos de encuentro entre esos marcos normativos y que, además, han sido escasos los intentos de vincular las oportunidades que el relacionado con el desplazamiento forzado ofrece al sector empresarial. De hecho, las referencias sobre la responsabilidad de las empresas en los casos de desplazamiento interno forzado son vagas y ambiguas, a pesar de que, de hecho, existen vínculos claros que lo relacionan con ese fenómeno en diferentes escalas: bien como actor generador de desplazamiento, bien como actor con responsabilidad para prevenir la vulneración de derechos humanos de la población desplazada, o para mitigar los efectos que tiene sobre las comunidades.

Las denuncias de violaciones de derechos humanos han sido especialmente significativas en relación con las industrias extractivas y de energías renovables en América Latina, con particular incidencia entre la población indígena. Y aunque se están haciendo esfuerzos importantes por concretar en directivas para aplicar esos Principios Rectores de Derechos Humanos, bajo el paraguas de muchas de las políticas o iniciativas de RSE promovidas por empresas, lo cierto es que existen aún muchos puntos ciegos en esas directrices que hagan más evidente y explícita la relación entre las actuaciones empresariales en un contexto con situaciones de DFI. En particular, un área muy poco explorada es la del impacto adverso en los derechos humanos por la apropiación de tierras por parte de las empresas. De hecho, los principios rectores de empresas y DDHH señalan la responsabilidad de las empresas frente a los grupos vulnerables, aunque no incluye como tal a los campesinos. No suele considerarse a estos últimos como grupo vulnerable ya que este concepto reúne unas determinadas especificidades que les diferencian de otros grupos. Sin embargo, conviene recordar que no se es vulnerable por el hecho de pertenecer a un grupo determinado, es decir, por ser campesino en este caso, sino por estar expuesto al daño<sup>6</sup>, y por pertenecer a una comunidad que ha tenido que vivir las consecuencias de la violencia y el desplazamiento forzado, acontecimientos que traen pobreza, desempleo, marginalidad y olvido institucional.

6 Este es el concepto de vulnerabilidad defendido por Martha Finneman, quien señala que la experiencia de la vulnerabilidad depende de la calidad y la cantidad de los recursos a nuestra disposición. Véase: Martha Albertson Fineman (2008), "The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition", *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 20 (1-24).

En este trabajo, hemos querido poner de manifiesto las vías de oportunidad que abre el marco normativo sobre PDI con el fin de que pueda tener en cuenta alguna consideración e introducirla en las acciones que se están delineando para la puesta en práctica de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos. En la aplicación de dichos principios, se deben tener en cuenta los derechos y las necesidades de los grupos que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad frente a las violaciones de derechos humanos relacionadas con las prácticas empresariales; por ello, es imprescindible que se concreten medidas especiales para un fenómeno como el del desplazamiento forzado que, como se ha señalado, pone a las empresas en el punto de mira tanto de la prevención como de la resolución, bien como actores directamente responsables del desplazamiento, es decir: que participan o se benefician del desplazamiento, bien como actores “por omisión”, es decir: que permanecen indiferentes a las condiciones de riesgo y vulnerabilidad de su entorno, sin intervenir en el marco de “influencia” que tienen en ese contexto.

Por un lado, ese “déficit” de mecanismos adecuados para prevenir y mitigar el desplazamiento como consecuencia de la actividad empresarial pone de manifiesto algunas de las limitaciones de las que adolece el marco normativo sobre derechos humanos y empresas. La experiencia señala que los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos dejan traslucir su responsabilidad en aquellos casos en los que la acepción jurídica es evidente, es decir, en los que la vulneración de los derechos humanos es sancionable judicialmente y, por tanto, es posible imputar responsabilidad por acciones directas relacionadas con el desplazamiento de la población. Más difícil, en cambio, resulta la identificación de responsabilidad por omisión, es decir, por aquello que le es posible hacer ante situaciones de riesgo de desplazamiento y alta vulnerabilidad presentes en su “zona de influencia”, de las que las empresas no son directamente responsables pero ante las cuales permanecen indiferentes. Los principios rectores sobre empresas y derechos humanos, en este caso, señalan que pueden considerarse cómplices a las empresas en la medida que se benefician de vulneración de derechos humanos realizadas por terceros. Es decir, que se les reconoce una alta responsabilidad aunque la imputación de la misma sea difícil de concretar jurídicamente.

En lo que sigue, señalaremos de manera sintética algunas de esas limitaciones incluyendo también algunas medidas que el marco sobre desplazamiento exige para hacer efectiva la aplicación de los DDHH en las operaciones y relaciones comerciales de las empresas. De esta manera, esperamos abrir un debate que contribuya a enriquecer ese marco sobre DDHH y empresas, en situaciones en las que “prevenir, responder y mitigar” su vulneración esté directamente relacionada con las situaciones de desplazamiento forzado.

## 5.1. Organizaciones ciegas en contextos globales

Se han identificado algunos elementos del contexto que ponen en relación directa la actividad empresarial y casos de Desplazamiento Forzado Interno. En Colombia (FPI, 2011:23), por ejemplo, existen casos de desplazamiento interno forzado en los que concurren, de manera generalizada, intereses concretos relacionados con la adquisición y el uso extensivo de la tierra, la presencia de comunidades campesinas o indígenas o minorías étnicas en situación de alta vulnerabilidad en ese contexto y la debilidad institucional. En estas situaciones, las empresas ejercen de manera directa o indirecta una fuerte presión en su contexto que tiene como principal consecuencia el desplazamiento de la población, incentivando su abandono y/o venta de tierras. La situación en la que concurren todas estas circunstancias identifica claramente a las empresas como parte del problema (sino la principal parte del mismo), aunque también se identifican dificultades a la hora de definir estrategias que les permitan cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Efectivamente, los mecanismos que se proponen desde los principios de derechos humanos no facilitan la imputación de responsabilidad por algunos de los impactos que tiene la actuación empresarial en determinados contextos. En el caso de los desplazamientos es claro. Hay, sin duda, un exceso de confianza en que todos los procesos vinculados a las acciones de las organizaciones empresariales siguen siempre una lógica básica de *intención-acción-consecuencia*, que no tiene en cuenta efectos no pretendidos, riesgos futuros, que no se pueden controlar, o a los que es difícil asignar un responsable directo. La complejidad del sistema al que se dirige la exigencia de responsabilidad en el marco empresarial dispara la alarma respecto a la posible dilución de su responsabilidad, favoreciendo lo que en el documento que recoge los Principios Rectores de empresas y DDHH se denomina su “rango de complicidad”.

El marco de estrategias que recogen los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos pretende ser una respuesta y una llamada a que las empresas se dispongan a asumir los retos que el contexto donde están insertas les plantea aunque la tendencia suele ser autorrestringir esa exigencia de responsabilidad por la vía de la omisión.

## 5.2. Descontextualización

Por otro lado, el intento por encontrar criterios comunes, por homogeneizar puntos de partida y estandarizar indicadores para su contrate y mejora en el marco empresarial, ha provocado que buena parte de las propuestas que surgen de esos intentos de aplicación de principios rectores esté descontextualizada y no tenga en cuenta las particularidades del contexto y su incidencia en el tejido económico y empresarial donde se espera aplicarlos.

Es difícil pensar que los armazones conceptuales y las directrices de aplicación puedan servir indistintamente para todos los contextos, al margen de las condiciones que configuran socio-económicamente ese entorno. Incluso las variables culturales y ambientales tienen una incidencia notable en la manera en la que se han de adecuar las directrices en materia de derechos humanos en cada contexto. Además, en esos contextos, la empresa tampoco está, ella sola, legitimada para decidir sobre aquello que es necesario responder, ni la manera en la que debe hacerlo.

La atención a las particularidades del entorno y a la incidencia de las empresas en él pone de relieve, en última instancia, dos dinámicas de la responsabilidad claramente diferenciadas. Por un lado están las aproximaciones *retrospectivas* al entorno. Estas son aproximaciones que tan solo buscan posibles imputaciones directas por aquello hecho o causado por las empresas en ese entorno. Esta responsabilidad retrospectiva enfatiza el papel normativo y controlador de la administración e introduce a las empresas en un discurso defensivo, en el que se intenta poner en valor lo mucho que el tejido empresarial aporta al bienestar de esa comunidad y que debe ser puesto en una balanza en la que lo imputado pueda ser equilibrado y superado. Es un discurso inevitablemente utilitarista, que lleva a la comparación, suma y resta de lo bueno y malo hecho, buscando un balance final que exima de responsabilidad a la empresa por lo malo que pudiera haber causado.

Sobre la base de estos análisis de la responsabilidad, el desarrollo de herramientas o el intercambio de buenas prácticas tiene más que ver con un enfoque continuista del tipo de gestión empresarial que ha arraigado en los últimos tiempos y que persigue la detección de debilidades estratégicas y la gestión de procesos de mejora orientados a anular o minimizar esas debilidades.

Frente a los enunciados retrospectivos, aparece otra aproximación al entorno desde un enfoque *prospectivo*, que se relaciona con los conceptos de deber, previsión o cuidado, y que no conducen necesariamente a actitudes defensivas sino todo lo contrario: propicia una labor pública más proactiva, más relacionada con su rol social, que, en coordinación con otros agentes, les orienta a las empresas hacia el descubrimiento de nuevas oportunidades de situarse adecuadamente en el entorno social en el que están insertas.

### **5.3. Poca pertinencia en la implicación empresarial-acción significativa**

Las organizaciones económicas y empresariales “capaces” de asumir los retos que el cumplimiento, desarrollo o protección de los derechos humanos les plantea deben estar también de alguna manera relacionadas con el conocimiento efectivo de esos retos o, lo que es más importante, con la posibilidad

real de recibir y escuchar la voz de quienes se ven afectados de alguna manera por su actividad. Es necesario estar cerca de las realidades y tener la posibilidad real de dar voz a los distintos grupos de interés que tienen que ver con ella de manera directa o indirecta. Sobre estas cuestiones, el marco normativo sobre empresas y derechos humanos, no existe más que una indicación vaga sobre la necesidad de la pertinencia en las respuestas que se esperan del sector empresarial en algunos contextos.

## **6. ALGUNAS ORIENTACIONES PARA UNA POLÍTICA EFICAZ DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**

Por un lado, es preciso tener en cuenta que no se parte de cero, y que se han llegado ya a desarrollos e implementación de medidas que es preciso reforzar para que allí donde ha habido una consolidación en el marco de protección de los derechos humanos, puedan continuar y expandirse. Esto es especialmente significativo para el ámbito empresarial, ya que le compromete con una política dinámica y no regresiva con respecto a algunos logros en materia de derechos humanos.

Es preciso también tomar como marco de referencia, allí donde haya un vacío normativo, aquellos mecanismos internacionales relacionados con el cumplimiento de los Derechos Humanos que permitan paliar las insuficiencias que se generan a nivel interno en algunos contextos y ante determinadas problemáticas que no están suficientemente reconocidas en los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas. Esto es especialmente significativo en el caso de las PDI, donde existen, como hemos tratado de poner de manifiesto en este trabajo, zonas grises respecto a la responsabilidad de las empresas como agente "causante" de desplazamiento o como agente co-responsable en la búsqueda de soluciones duraderas para ellas. Así como se reconoce el valor de algunas regulaciones de carácter ambiental, derecho laboral, etc., también es preciso buscar articulaciones con otros marcos de protección reconocidos internacionalmente, como es el caso de los Principios Rectores sobre Desplazamiento, para poder superar las ausencias o contradicciones del marco establecido para las empresas en relación con los Derechos Humanos ante determinadas problemáticas, como la del desplazamiento.

Resulta necesario promover una cultura del respeto por la tierra por parte de las empresas, que exige, entre otras cosas, marcos de interrelación y coordinación entre empresas, comunidad y Estado, que van más allá de análisis técnicos, ambientales o económicos sobre esas operaciones. A este respecto, es preciso sumar a los procesos de seguimiento y evaluación de estas operaciones, indicadores y balances del riesgo e impacto directamente relacionados con

una de las consecuencias que puede tener (y de hecho tiene) este tipo de operaciones económicas como es, en muchos casos, el desplazamiento forzado.

Otra medida que ayuda en esta misma dirección está relacionada con la generación de sistemas de alerta temprana sobre situaciones en las que la actividad empresarial esté limitando o incumpliendo los Derechos Humanos en situaciones de conflicto armado o postconflicto que estén, a su vez, generando (o ser susceptibles de generar) desplazamiento.

Si se reconoce la responsabilidad y necesaria implicación de las empresas en la solución de búsquedas duraderas para las PDI, será preciso también que las medidas de reparación no incidan únicamente en aspectos económicos, mediante su inclusión o reinserción en el sistema productivo. Es preciso también tener en cuenta otras variables de la reparación relacionadas con la rehabilitación de las víctimas, de la verdad, etc. Medidas que garanticen también la paz duradera o proyecten las soluciones hacia el post-conflicto. Si bien esta no es una cuestión cuya responsabilidad sea única y exclusiva de las empresas, también es preciso reconocer que tampoco ellas están exentas de colaborar en su desarrollo y logro.

## 7. CONCLUSIONES

La motivación de este trabajo radica en la necesidad de contribuir a visibilizar y conocer la relación que existe entre las empresas y el PDI en el marco de la responsabilidad que estas tienen en materia de derechos humanos. Existen dificultades de distinta naturaleza y alcance que dificulta la concreción de esa relación en una mayor implicación del sector empresarial con un fenómeno que aun siendo multifactorial y cuya responsabilidad recae principalmente en los Estados, no exime en cualquier caso de la participación del sector empresarial en su prevención y búsqueda de soluciones duraderas.

Se han definido pocas estrategias para superar estas limitaciones (FPI 2011: 35-36), lo cual está favoreciendo la creación de espacios en los que las empresas a día de hoy, en algunas realidades y contextos (como es el caso colombiano), pudieran estar beneficiándose de los efectos producidos por el desplazamiento forzado interno, independientemente de que no sean ellas las responsables directas del mismo. Qué duda cabe que el marco jurídico de los distintos Estados tiene mecanismos que protegen y sancionan la vulneración directa de algunos de los derechos humanos básicos recogidos en los principios rectores sobre empresas y derechos humanos, pero existen zonas grises en donde la imputación de responsabilidad es más compleja. La mayor parte de los esfuerzos institucionales se centran en criterios de "reputación" y "negocio" para animar a las empresas a asumir un rol más activo en la definición de

soluciones para PDI. Pero a día de hoy, existe poca visibilidad de acciones más proactivas que permitan definir el lugar social de la empresa desde un punto de vista más constructivo. Estas participan en el marco de procesos y alianzas como actores involucrados en el desarrollo de proyectos que surgen al albur de iniciativas públicas y son promovidas por organizaciones de la sociedad civil, restringiéndose mucho su implicación a labores de partenariado o ciudadanía corporativa. Pocas son las iniciativas, sin embargo, promovidas de manera proactiva por las propias empresas y las que existen se centran principalmente en proyectos de intervención social, dirigidos principalmente a los colectivos más afectados por el desplazamiento: población infantil, mujeres y ancianos (FPI, 2011:24).

Sobre esta cuestión, además, cabe decir que muchos de los proyectos en los que se involucran las empresas están dirigidos principalmente a personas y colectivos en situación o en riesgo de vulnerabilidad y exclusión. Buena parte de ellos corresponden en un porcentaje muy alto a población desplazada, y por tanto, aunque son potenciales beneficiarios de muchos de esos programas, estos no están diseñados de manera específica para atender problemáticas relacionadas de manera exclusiva con el fenómeno del desplazamiento forzado, sino que, más bien al contrario, sus objetivos no suelen considerar una prioridad a las necesidades y (legítimas) expectativas de las PDI.

Por otro lado, también buena parte de esas acciones van dirigidas mayoritariamente a las grandes empresas transnacionales. Independientemente del alcance e impacto distinto que tienen, es necesario otorgar mayor capacidad e incidencia de la que se les reconoce a las pequeñas y medianas empresas en los contextos donde se produce desplazamiento. En este sentido, es preciso reivindicar que los esfuerzos institucionales que se hacen para involucrar a las empresas a participar en la definición y desarrollo de soluciones duraderas para las PDI tienen que apoyar de manera más densa la iniciativa de la pequeña y mediana empresa, a través de mecanismos y convocatorias ad hoc, adecuadas a sus características y marco de posibilidad en esos contextos. El poder tractor que estas pequeñas y medianas empresas tienen para promover proyectos emprendedores y ser generadoras de circuitos económicos de carácter local es muy importante y apenas sí se ha tenido en cuenta el valor que podrían aportar para la resolución de algunas problemáticas relacionadas con el desplazamiento. El sector empresarial local cuenta con una legitimidad y cercanía que pueden ayudar bien a estimular algunas iniciativas de desarrollo socioeconómico en las comunidades, bien a identificar situaciones que prevengan una posible fragilidad institucional respecto a los derechos humanos, o incluso también a innovar estándares de comportamiento adecuados a las realidades contextuales de las comunidades a las que pertenecen.

En definitiva, este sintético repaso por algunas de las limitaciones relacionadas con la implicación de las empresas con el DFI pone de manifiesto que “hay un espacio importante para explorar e incrementar los esfuerzos de las empresas de la mano de los esfuerzos y políticas que paralelamente haga el Estado en relación con la población en riesgo o condición de desplazamiento, y que por lo mismo requiere una atención especial y focalizada que hasta el momento encuentran limitaciones, y por lo mismo no es considerada una prioridad para las empresas” (FPI, 2011: 25).

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUR (2007): *Balance de la política pública para la atención integral al desplazamiento forzado en Colombia. Enero 2004- Abril 2007*, Bogotá, ACNUR.

ASOCAB (2013), “Denuncia a empresa palmera Aportes San Isidro S.A.S” en *Las2Orillas* de 1 de Octubre de 2013 accesible en: <http://www.las2orillas.co/denuncia-empresa-palmera-aportes-san-isidro-s-a-s/>

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.): *A business reference guide*.

Comisión de Seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado (2009): *El reto ante la tragedia humanitaria del desplazamiento forzado: Reparar de manera integral el despojo de tierras y bienes*, Colombia, Comisión de seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado y Consultoría para los Derechos Humanos, Codhes accesible en: [http://www.internal-displacement.org/8025708F004CE90B/\(httpDocuments\)/9C9025369DCE9579C12575E0005439CA/\\$file/Vol\\_5\\_TIERRAS.pdf](http://www.internal-displacement.org/8025708F004CE90B/(httpDocuments)/9C9025369DCE9579C12575E0005439CA/$file/Vol_5_TIERRAS.pdf).

EWING, Anthony (2001) “UN Human Rights Framework: What executives need to know about human rights”, en Ethical Corporation, 17 de febrero: en <http://www.ethicalcorp.com/stakeholder-engagement/un-human-rights-framework-what-executives-need-know-about-human-rights>

FINEMAN, Martha Albertson (2008), “The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition”, *Yale Journal of Law and Feminism*, Vol. 20 (1–24).

Fundación Ideas para la paz (FIP) (2011): *Sector Privado y Desplazamiento Forzado Interno (DFI) en Colombia*, Working papers FIP No. 8.

Grupo de Memoria Histórica (GMH) (2013), *¡basta ya! Colombia: Memorias de guerra y dignidad*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Internal Displacement Monitoring Centre (2014): *Internal Displacement Global Overview of Trends and Developments in 2013*, IDMC: Geneva.

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

- KENYON Lischer, Sarah (2007), "Causes and Consequences of Conflict-Induced Displacement", *Civil Wars*, Vol.9, No.2, (142-155).
- KOSER, Koshier (2007): *Addressing Internal Displacement in Peace Processes, Peace Agreements and Peace-Building*, Brookings Institution – University of Bern Project on Internal Displacement, Washington D.C.
- LEWIS, Corinne (2012), "Business Human Rights Responsibilities", *Forced Migration Review*, No.41 (25-26).
- MEDINA, Eduardo (2012), "La restitución de la tierra en Colombia", *Prevención del desplazamiento RMF 41*.
- Accesible en: <http://www.fmreview.org/es/prevencion/medina#sthash.QF0bp0k7.dpuf>
- MOONEY, Erin (2003) "Towards a protection regime for internally displaced persons", en Edward Newman, Edward y Joanne Van Selm (eds.) (2003): *Refugees and Forced Displacement. International Security, Human Vulnerability, and the State*, The United Nations University, Hong-Kong (159-180).
- MOONEY, Erin (2005): "The Concept of Internal Displacement and the Case for Internally Displaced Persons as a Category of Concern" in *Refugee Survey Quarterly*, Volume 24, Issue 3, (9-26).
- Naciones Unidas-Asamblea General (2010): "Informe del Representante del Secretario General sobre los derechos humanos de los desplazados internos, Walter Kälin", *A/HRC/13/21*.
- Naciones Unidas-Asamblea General-Consejo de Seguridad (2009): "Informe del Secretario General sobre la consolidación de la paz inmediatamente después de los conflictos", *A/63/881-S/2009/304*.
- Naciones Unidas-Comisión de Derechos Humanos (1998): "Los Principios rectores de los desplazamientos internos, publicados en adición al Informe del Representante del Secretario General, Sr. Francis M. Deng, presentado con arreglo a la Resolución 1997/39 de la Comisión de Derechos Humanos", *E/CN.4/1998/53/Add.2*
- NUBIO Bello, Martha (2004), "El desplazamiento forzado en Colombia: acumulación de capital y exclusión social", en *Contexto y Factores Explicativos del Desplazamiento interno*, (19-56) accesible en: [http://bivipias.info/bitstream/.../L-121-Bello\\_Martha-2004-Capitulo\\_1-145.pdf](http://bivipias.info/bitstream/.../L-121-Bello_Martha-2004-Capitulo_1-145.pdf).
- PNUD (2011): *Desplazamiento forzado, tierras y territorios. Agendas pendientes: la estabilización socioeconómica y la reparación*, Colección Cuadernos indh: PNUD: Bogotá.
- PRANDI, María y LOZANO, Josep M. (2009) *A Practical Handbook on Business and Human Rights*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau & ESADE Business School, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

- PUONG, Catherine (2004): *The International Protection of Internally Displaced Persons*, Cambridge University Press, Cambridge.
- RETTBERG, Angelika (2004): Business-led peacebuilding in Colombia: fad or future of a country in crisis? Crisis States Research Centre working papers series 1, 56. Crisis States Research Centre, London School of Economics and Political Science: London.
- RUGGIE, J. (2011): *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Informe del Representante especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. New York: Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de Naciones Unidas.
- VIDAL, Roberto, *El Derecho Internacional de los refugiados y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos como campos para la regulación del desplazamiento interno a la medida de los Estados*. Pontificia Universidad Javeriana, Universidad del Rosario, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2005.



---

# El derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares en las empresas andaluzas

**Catalina Ruiz-Rico Ruiz**

Profesora Titular de Derecho Constitucional de la Universidad de Jaén y Doctora en Derecho Mercantil. Autora de nueve monografías y más ochenta publicaciones en obras colectivas y Revistas especializadas. Responsable investigadora de múltiples proyectos de investigación y diversos proyectos de innovación docente. Directora y coordinadora de numerosas jornadas y seminarios y cursos sobre temas actuales de igualdad, Calidad Democrática, Responsabilidad Social corporativa y pública. Entre sus líneas de investigación destacan los derechos constitucionales y autonómicos, igualdad, derecho antidiscriminatorio, medio ambiente, multiculturalidad y responsabilidad social organizacional.

## **RESUMEN**

En este estudio se analiza la aplicación del derecho a conciliar la vida laboral y familiar en las empresas andaluzas y también sus deficiencias jurídicas a través de diversas cuestiones laborales como movilidad geográfica, vacaciones, flexibilidad horaria, permisos y licencias. El reconocimiento por el Tribunal Constitucional del derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares presenta una dimensión empresarial. La libertad empresarial y las dificultades organizativas para la conciliación han de ser ponderadas desde una perspectiva constitucional para resolver el conflicto con el derecho a conciliar la vida laboral y familiar.

## **ABSTRACT**

In this study the application of law to reconcile work and family life in the Andalusian companies and their legal deficiencies through various labor issues as geographic mobility, vacation, flexible hours, permits and licenses is analyzed. The recognition by the Constitutional Court of the fundamental right not to be discriminated against because of family circumstances has a business dimension. Free enterprise and organizational difficulties for conciliation must be weighed from a constitutional perspective to resolve the conflict with the right to reconcile work and family life.

## **PALABRAS CLAVE**

Discriminación. Circunstancias familiares. Conciliación. Corresponsabilidad

## **KEYWORDS**

Discrimination. Family circumstances. Conciliation. Stewardship

## **JEL**

K31

## 1. INTRODUCCIÓN

A raíz de la STC de 14 de marzo de 2011 se reconoce por primera vez en nuestro país el derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares y personales, como manifestación del derecho medular a la igualdad real de oportunidades. En consecuencia, la dimensión constitucional del derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal tiende a consolidarse en el ámbito empresarial, superando su configuración como simple derecho laboral. Aunque en la actualidad la discriminación por razón de sexo se encuentra en un estadio superior de desarrollo jurídico respecto de la que se verifica por circunstancias familiares dentro del ámbito laboral<sup>1</sup>.

No obstante, la naturaleza como derecho humano a conciliar precede a este tardío pronunciamiento jurisprudencial en base a su condición de presupuesto necesario para la protección de la familia y de los menores, y también del libre desarrollo de la personalidad<sup>2</sup>. El afianzamiento de este derecho emergente de la igualdad se enfrenta aún a serias reticencias de las empresas por el coste económico de su ejercicio y de los trabajadores por el temor al despido, particularmente en un contexto de crisis económica<sup>3</sup>. En la actualidad, los agentes empresariales prescinden de la dimensión de la conciliación como derecho humano y constitucional, primando su naturaleza de derecho laboral en las decisiones sobre permisos o licencias a los trabajadores.

Paralelamente, el modelo de autorregulación previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, basado en la aplicación voluntaria de la igualdad en la esfera privada, ha contribuido a la percepción empresarial de que la conciliación de la vida laboral y familiar no implica un derecho vinculante.

Ante este panorama complejo, se analiza el estadio actual de la conciliación de la vida laboral y familiar en el marco de las empresas pertenecientes a un ámbito geográfico acotado como el de la Comunidad Autónoma andaluza.

1 Destaca Sánchez-Urán, Despido y móvil discriminatorio: garantías, sustantiva y procesal, tras la LOIEMH, Actualidad Laboral, al abordar la posible graduación por el legislador de la discriminación privilegiando el tratamiento a la discriminación por razón de sexo frente a la que se produce por cargas familiares.

2 Según la STS 11 de diciembre de 2011, los supuestos de jornada reducida tienden a proteger no sólo el derecho de conciliación sino para cumplir deberes inherentes a la patria potestad y el interés del menor.

3 Para Tortuero Zapata, J., Propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral, Navarra, 2006, pág. 234, nuestro ordenamiento no ofrece ningún tipo de compensación para el empresario con mayores dificultades de adaptación que suele ser el de menor dimensión en sus estructuras.

## 2. SU PROBLEMÁTICA CONSTITUCIONAL

Entre las últimas reformas aplicables al derecho de conciliación de la vida laboral y familiar predomina la ausencia de deberes empresariales en torno a su ejercicio, dificultando su aceptación como derecho.

En esta línea, la Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva dispone que *los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal; la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación.*

Por otra parte, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral sólo admite un derecho al disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, **si tal es el régimen instaurado en la empresa**, reconduciendo la conciliación de la vida laboral y familiar al campo del voluntarismo empresarial característico de la Responsabilidad Social.

Con esta posición, el apartado 8 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispone que *el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.* En consecuencia, el derecho a conciliar del trabajador permanece a expensas de la determinación empresarial con un carácter discrecional que desfigura su vertiente como derecho.

La regulación laboral únicamente **promueve** la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Particular relevancia a estos efectos manifiesta la nueva redacción dada al artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica, confiando a la negociación colectiva o a un acuerdo la permanencia de los colectivos con cargas familiares, de determinada edad o personas con discapacidad. Aunque si no se ha previsto esta posibilidad, el empresario o gestor siempre puede adoptar una decisión socialmente responsable como un plus en relación con la legalidad laboral.

Desde una perspectiva constitucional, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal plantea su naturaleza como derecho fundamental y su

construcción como derecho individual. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha otorgado carta de naturaleza al derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares y personales, un concepto más amplio que el derecho a conciliar, aunque condicionado a su inclusión en los convenios colectivos, en la ley o acuerdos entre empresarios y trabajadores. De modo que sólo se reconocen permisos y licencias tasados y típicos, sin que el trabajador o funcionario pueda reivindicar un derecho a conciliar adaptado a sus individuales circunstancias familiares y personales.

Por tanto, la postura del Tribunal Constitucional no permite reconocer un derecho genérico de conciliación de la vida laboral y familiar sin una base legal o convencional ni tampoco individualizado a las circunstancias del trabajador. Si bien esta posición del Tribunal Constitucional en la STC de 14 de marzo de 2011 interfiere en su propia doctrina admitiendo la dimensión constitucional de los permisos laborales y en consecuencia, de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Al margen de que las decisiones empresariales denegatorias de la conciliación pueden repercutir negativamente en el ejercicio de otros derechos constitucionales como los de la familia y los menores.

Sin perjuicio de la dimensión constitucional de la conciliación de la vida laboral y familiar, su naturaleza como derecho individual también se cuestiona en las empresas que condicionan su concesión a la posibilidad de que el otro progenitor no pueda responsabilizarse familiarmente o denegarse cuando este no trabaja<sup>4</sup>. La dependencia del derecho a conciliar de la situación laboral del cónyuge, pareja de hecho o conviviente, desvirtúa la naturaleza individual del derecho a conciliar la vida laboral y familiar.

Al respecto, la STC 14 de marzo de 2011 fundamenta el reconocimiento del derecho de conciliación en su repercusión negativa sobre la igualdad de oportunidades del cónyuge del trabajador<sup>5</sup>. Desde una perspectiva legal, el Estatuto de los Trabajadores únicamente reconoce la naturaleza individual en los derechos de lactancia y reducción de jornada y la posibilidad de concreción horaria. La evolución jurídica de este derecho habría, pues, de desligarse de las circunstancias familiares y personales del titular como las relacionadas con su cónyuge, debiendo primar su condición de derecho individual.

Paralelamente, el derecho fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares y personales se devalúa en la realidad jurídica por la inadmi-

4 A propósito, Vid., Valle Muñoz, la garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario, Rev. Derecho Social 29/2005, pág. 36, admitiendo que la titularidad debe corresponder a quien precise encargarse del cuidado del familiar, aunque la guarda legal corresponda a ambos.

5 En la STC 4 de julio de 2005, la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales.

sión explícita de un derecho a la corresponsabilidad en la LOIEMH. Según el artículo 44 de esta normativa, *los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares*. Por lo que no se garantiza legalmente un derecho a la corresponsabilidad familiar sino únicamente a promoverla a través de los derechos de conciliación, posibilitando que las circunstancias familiares actúen como una causa discriminatoria en las empresas. Especialmente en un contexto legal incipiente proclive a la custodia compartida, cuya concesión judicial va a estar condicionada por las facilidades de los progenitores para conciliar la vida laboral y familiar. La dependencia de la corresponsabilidad familiar, a su vez de la conciliación, implica a las empresas en la colaboración con las decisiones judiciales de custodia compartida sobre visitas y cuidado de hijos.

La titularidad del derecho a no ser discriminado por circunstancias familiares a efectos constitucionales debería coincidir con la correspondiente a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, las discordancias existentes en relación a las diferencias sustanciales entre los permisos de paternidad y maternidad o en los derechos de conciliación por razón de maternidad, cuyo ejercicio por los progenitores masculinos requiere la concesión por las trabajadoras, plantea desigualdades posiblemente discriminatorias, inconstitucionales o, cuando menos, ilegales, al no fomentar la corresponsabilidad en los términos prescritos en la LOIEMH.

La problemática fundamental que afrontan los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar se basa en el permanente conflicto con las necesidades organizativas de las empresas. En concreto, las simples incomodidades para el empresario por un cambio de turnos o flexibilidad horaria no pueden fundamentar jurídicamente la denegación de permisos conciliatorios. Las dificultades organizativas empresariales deben, en suma, ponderarse constitucionalmente con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las decisiones empresariales que desatiendan las circunstancias familiares o personales de los trabajadores se exponen al riesgo de inconstitucionalidad si provocan efectos discriminatorios. De igual modo, las cláusulas de la negociación colectiva basadas en criterios ajenos a las circunstancias familiares como la rotación, la antigüedad, la edad, o la categoría profesional, propician dudas sobre su constitucionalidad si generan efectos discriminatorios en la empresa, aunque pretendan amortiguar conflictos entre trabajadores <sup>6</sup>.

6 En AA.VV. Trabajo y Familia en la Jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género, Madrid, 2007, pág. 435, se admite que los derechos de las mujeres se proyectan sobre relaciones laborales que confluyen con otros derechos, como los de empresa y de otros trabajadores afectados por las vicisitudes operadas

También, paradójicamente, tiende a sacrificarse el derecho a conciliar para evitar conflictividad interna con otros trabajadores, como sostiene el propio Tribunal Constitucional denegándolo por la alteración de la jornada y del resto de los turnos de los trabajadores afectados, que de forma indirecta, habrían visto sustancialmente modificadas sus condiciones de trabajo sin causa justificativa (STC 14 de marzo de 2011). De manera que ni siquiera las circunstancias familiares y personales se consideran por el Alto Tribunal justificación suficiente para que los demás trabajadores deban facilitar la conciliación en la empresa. En términos similares, la ausencia de baremación en las empresas para el ejercicio de derechos de conciliación, permisos o licencias, y de un orden de prelación entre trabajadores en caso de conflicto o desacuerdo, puede generar situaciones discriminatorias.

Por último, las penalizaciones legales en el ejercicio de los derechos de conciliación con la pérdida o privación de derechos laborales y de Seguridad Social no sólo produce efectos disuasorios sino posiblemente inconstitucionales<sup>7</sup>. Por esta razón, el Tribunal Constitucional confirma la necesidad de conservar la mejora intrínseca al derecho de conciliar y, en los mismos términos, la STS de 6 abril 2004 dispone que *del disfrute del derecho no puede seguirse para el trabajador perjuicio alguno al estar concebido como una mejora social*. En este sentido, la Directiva del Consejo de 2010 reconoce que la experiencia de los Estados miembros ha mostrado que el nivel de ingresos durante el permiso parental es factor que influye en su utilización.

En suma, el derecho humano a la no discriminación también por circunstancias familiares permanece en un estadio embrionario en la empresa sin que se haya consolidado aún como un principio transversal capaz de proyectarse sobre materias laborales como las vacaciones, turnos, movilidad geográfica y funcional y permisos, licencias o excedencias; se impone, pues, la revisión del modelo laboral para una protección más efectiva de los derechos laborales de igualdad.

---

en la relación individual de la persona afectada.

7 Según Valle Muñoz, La garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario, *Revista de Derecho Social* 29/2005, pág. 127, la prestación de la Seguridad Social por excedencia pretende evitar que el trabajador que disfruta de la excedencia no sufra perjuicios que dañen sus expectativas en el ámbito de la Seguridad Social, como elemento negativo que pueda desincentivar el disfrute de excedencia.

### **3. EL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS**

Desde una aproximación inicial a las medidas de igualdad en las empresas andaluzas, destaca la escasa cobertura jurídica frente a la discriminación por circunstancias familiares, reducida a situaciones excepcionales de la esfera familiar y personal (como matrimonio, hospitalización y fallecimiento de familiares...), sin garantizar una normalización del derecho a conciliar en la vida ordinaria de los trabajadores y empleados. Al margen de su regulación compartimentada en permisos, licencias o excedencias sin apenas transversalidad a otras previsiones laborales como la movilidad funcional y geográfica, la jornada laboral, los turnos o las vacaciones, prescindiendo de las circunstancias personales y familiares de los trabajadores con posibles efectos inconstitucionales. Como también la prioridad de otros criterios típicos de las relaciones laborales como la categoría profesional, edad o la antigüedad sobre las responsabilidades familiares y personales pueden vulnerar el derecho fundamental a la igualdad en las empresas.

A contrario sensu, resulta excepcional el reconocimiento de obligaciones empresariales respecto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal<sup>7</sup> sin que ni siquiera en la negociación colectiva este derecho se sustente en un deber correlativo inexcusable de las empresas andaluzas, como se expone a continuación.

En relación a la movilidad geográfica, no suelen incluirse cláusulas que atiendan a las circunstancias familiares y personales, a excepción de las previstas para matrimonios y uniones de hecho, cuando la pareja trabaje en la misma empresa, concediéndoles un derecho preferente a ser trasladado a la misma categoría y nivel si la hubiere, aunque condicionado al supuesto de que ambos trabajen en la misma empresa y siempre que haya vacante. Excepcionalmente, la conciliación de la vida laboral y familiar se manifiesta mediante la atribución de un derecho preferente al traslado del cónyuge o pareja de hecho y por circunstancias familiares como hijos minusválidos o el número de hijos. Resulta relevante en esta materia la novedosa participación del trabajador en la decisión sobre movilidad geográfica, permitida en algún convenio mediante solicitud y respetando las necesidades del servicio (convenio de la Empresa Rendelsur, SA).

Respecto de la progresiva incorporación del derecho a la adaptación de jornada y de la flexibilidad horaria en las empresas andaluzas, implica un avance en la normalización del derecho constitucional a conciliar. El derecho a flexibilizar la jornada laboral por motivos de conciliación comienza a incorporarse

a través de modificaciones horarias de entrada y salida del trabajo o bolsas y créditos horarios, aunque subordinada a la petición del trabajador y a las necesidades y autorización empresarial.

Excepcionalmente comienza a incorporarse en las empresas andaluzas, como causa de flexibilización horaria, el cumplimiento del deber legal del régimen de visitas o de custodia compartida (convenio de la Empresa Patronato Municipal de Radio y Televisión El Viso de Alcor (Sevilla). De un modo incipiente, se ha iniciado una tendencia para facultar su cumplimiento a los padres separados que tengan concedido el horario de visitas a sus hijos/as y les coincida con la jornada laboral, siempre que no exista posibilidad de adaptarla por el procedimiento que legalmente corresponda, mediante petición debidamente acreditada, la adaptación del horario de turnos de trabajo a fin de posibilitarles su deber legal. Este derecho-deber se prolonga más allá del derecho a conciliar, ubicándose en el plano de la corresponsabilidad. Considerándose que la admisión de un deber legal y judicial de los trabajadores de cumplir responsabilidades familiares, implica una obligación de las empresas de permitirles la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En realidad, la flexibilización de la jornada laboral supone una cesión del poder organizativo intrínseco a la libertad empresarial y se presenta subordinado a la previa autorización de las empresas, habitualmente a través de sus respectivos departamentos de recursos humanos. Esta posición deja la conciliación en manos de operadores jurídicos sin criterios de decisión razonables ni objetivos, con el riesgo de abusos y de vulneración de este derecho.

El avance jurisprudencial en la concreción horaria dentro de la reducción de jornada se ha prolongado a la elección de turnos con carácter general desarrollándose convencionalmente un derecho preferente a la elección de turno para conciliar el trabajo y la vida familiar y personal (Convenio de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos de Estepona, S.L).

No obstante, la progresiva implantación de la elección de turnos por los trabajadores tiende a proyectarse no sólo a la jornada laboral, sino también a las vacaciones y otros permisos en las empresas de Andalucía. Cabe destacar la posición empresarial proclive al cambio de turnos inter partes, de un modo privado entre trabajadores, concediéndoles libertad para cambiar de turno o permutar a compañeros de otro grupo, en vacaciones y otros permisos (artículo 8 convenio Empresa Matarile).

Sin embargo, el cambio de turno por motivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no aparece normalizado en las empresas andaluzas, sino que reduce esta posibilidad a circunstancias extraordinarias o urgentes (convenio Empresa Autopista del Sol CESA, cláusula 13, por circunstancias excepcionales el personal entre sí podrá solicitar cambio de turno con diez

días de antelación; y Convenio Autobuses de Córdoba SAM AUCORSA, artículo 21, la flexibilidad los trabajadores para cambiar turnos entre sí siempre que se demuestre que es urgente).

Respecto de las excedencias o permisos regulados en la normativa laboral y en la negociación colectiva andaluza, responden a móviles de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, destacando las "exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga (artículo 38 convenio Empresa Municipal de Saneamientos de Córdoba, artículo 24 convenio Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba).

El fundamento jurídico de estas excedencias o permisos por asuntos propios también suele atender a deberes privados y personales de carácter inexcusable, incluyendo supuestos de auténtica necesidad del trabajador o fuerza mayor. Sin embargo, a pesar de responder a circunstancias personales y familiares ineludibles, suelen penalizarse o condicionarse por las empresas andaluzas, afectando y restringiendo el ejercicio del derecho de conciliación.

Estos condicionantes restrictivos del ejercicio del derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal que penalizan además por el cumplimiento de deberes familiares y privados, incluso sin retribución, pueden colisionar con principios constitucionales de protección de la familia y de los hijos. Sin que desde una perspectiva constitucional la facultad de conciliar pueda considerarse una concesión del empresario, sino como un derecho legítimo constitucional.

Al margen de estos permisos específicos que previenen eventos o hechos aislados familiares y personales, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no ha logrado infiltrarse como derecho laboral, ni menos aún constitucional en otros apartados de los convenios colectivos.

Respecto de las vacaciones, las empresas andaluzas sólo excepcionalmente atienden a las circunstancias familiares primando la maternidad sobre otras causas de conciliación, si bien penalizan la imposibilidad de su reprogramación por motivos familiares.

En este sentido, cabe destacar el derecho a solicitar la modificación del periodo vacacional en supuestos imprevistos como enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos o a que se aumenten al trabajador las vacaciones en los días no disfrutados (convenio Hostelería Gaditana Puerta del Mar, SL) y a que se fije una nueva fecha en caso de imposibilidad de acuerdo con el trabajador afectado (convenio Arquitempo Servicios Almería, S.L).

No obstante, la desatención de las circunstancias familiares y personales al diseñar las vacaciones de los trabajadores, puede conducir a resultados discriminatorios y, en consecuencia, inconstitucionales. Las cláusulas que en esta materia incluyen un tratamiento indiferenciado de los trabajadores,

prescindiendo de si tienen hijos en edad escolar, de que ambos cónyuges o parejas de hecho trabajen en la empresa, o de que durante las vacaciones sufran alguna patología o fueren hospitalizados, conducen al plano de la discriminación indirecta.

También las empresas andaluzas deberían prever en materia vacacional la prelación entre trabajadores de una misma empresa con arreglo a las circunstancias familiares y personales, evitando la adopción de criterios asépticos y neutros como la rotación, el sorteo, la antigüedad o la categoría profesional, por sus posibles efectos discriminatorios.

#### **4. TIPOLOGÍA DE CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES**

Entre las cláusulas manifiestamente discriminatorias en el marco empresarial de la Comunidad Autónoma andaluza se incluyen aquellas que afectan a las relaciones familiares o afectivas análogas. La exclusión de las parejas de hecho o bien la exigencia de otros requisitos formales para la atribución de los mismos derechos que a las uniones matrimoniales, plantea serias dudas sobre su constitucionalidad.

Con carácter general, la negociación colectiva en Andalucía no suele atribuir derechos conciliatorios a los matrimonios, parejas, de hecho, convivientes u otras unidades familiares, a excepción de algunas empresas que admiten permisos sin distinción entre los matrimonio civiles, religiosos, parejas de hecho y personas que convivan juntos debidamente justificados (Empresa Gestión del Servicio de Atención de Día Infantil y Juvenil de Jerez de la Frontera).

La exigencia adicional de requisitos a las parejas de hecho para el ejercicio de permisos y otros derechos de conciliación puede incurrir en una discriminación por razón de estado civil y por circunstancias familiares y personales. Entre estas modalidades de disposiciones discriminatorias de las parejas de hecho a efectos de conciliación, destacan la limitación en el ejercicio de un nuevo permiso por matrimonio hasta que no transcurra un periodo de tiempo, sin que esta misma exigencia se imponga a las uniones legales.

Desde el punto de vista matrimonial, también puede considerarse la discriminación por motivos religiosos debido a la imprevisión de ceremonias conforme a otros ritos o religiones. La desatención a la realidad multicultural resulta generalizada en las empresas andaluzas, salvo algún convenio disponiendo un permiso de quince días por matrimonio u otro tipo de unión en cualquier creencia religiosa (como el de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.).

Pero este tratamiento discriminatorio de las parejas de hecho en el disfrute del permiso por matrimonio, también se prolonga a otras licencias que sólo regulan el matrimonio de parientes, hijos, padres y nietos sin equiparar a las parejas de hecho ni reconocer un permiso por uniones de hecho de los familiares del trabajador (convenio Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, SA).

Sin duda, una de las imprevisiones de las empresas andaluzas más significativas afecta a los permisos para atender a los hijos y familiares de la pareja de hecho, al basarse esencialmente en los vínculos de consanguinidad o afinidad. A excepción del convenio Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000, al incluir a las parejas de hecho como unidad familiar y a los hijos de ambos, si bien no se detiene en los de uno sólo de los ellos que convivan en el hogar familiar.

En la imposición de superiores exigencias a las uniones de hecho para ejercitar la conciliación mediante permisos, se observan ciertas suspicacias empresariales de fraude a diferencia de los matrimonios convencionales. En particular, se impide disfrutar del permiso por matrimonio a las parejas de hecho de forma consecutiva por el mismo sujeto causante, sin que por el contrario se penalice la celebración de varios matrimonios por el mismo trabajador que pueden disfrutar de varios permisos (convenio Proazimut, SL, la concurrencia de ambas situaciones y uniones de hecho por un mismo sujeto causante dará derecho a un solo permiso).

Otra modalidad discriminatoria de las parejas de hecho radica en la exigencia a estas de un periodo de convivencia y simultáneamente de un tiempo de relación con la empresa que, sin embargo, no se exige a los matrimonios (artículo 16 convenio Cespa SA, diecisiete días por matrimonio y los que acrediten una relación estable con otra persona y para su concesión llevar al menos dos años de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con la empresa); o que acrediten seis meses al menos de duración mediante certificado de empadronamiento o convivencia.

Sin embargo, resulta paradójico que a pesar de que las empresas andaluzas suelen proteger el matrimonio respecto de las uniones de hecho, con excesiva frecuencia no incluye al cónyuge en los permisos por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sino exclusivamente a los familiares por consanguinidad o afinidad.

Por otra parte, también respecto de los cónyuges, la limitación al ejercicio simultáneo de los permisos y licencias por ambos, o su condicionamiento a que ambos trabajen, resulta impeditivo del derecho a conciliar (convenio empresa Tartessos Car, SA, el trabajador con un hijo menor de un año, derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, pero no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja y si los dos trabajan solo uno tendrá el derecho).

El derecho humano y fundamental a no ser discriminado por circunstancias familiares constituye un derecho individual del trabajador no subordinado a la situación laboral de su cónyuge, como establece la LOIEMH para el fomento de la corresponsabilidad. De modo que la limitación a un trabajador de permisos o licencias en base a las circunstancias laborales y familiares de su cónyuge le impide el ejercicio de su derecho individual a conciliar. En particular, algunas empresas para la reducción de jornada exigen que se trate de jornada completa y el cónyuge del trabajador no disfrute de reducciones de jornadas de similares características.

Desde la perspectiva de la orientación sexual, las empresas andaluzas incurrir en discriminación si no atienden a la realidad de las parejas de hecho del mismo sexo y son excepcionales las que admiten la extensión del régimen de permisos a parejas de hecho con independencia de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite la convivencia por un periodo continuado mínimo de al menos dos años anteriores a la fecha de solicitud mediante certificado de registro parejas de hecho o de empadronamiento (empresa Escayolas y Derivados SA).

La exclusión de los nuevos modelos familiares como las uniones de hecho en la negociación colectiva andaluza se prolonga a las unidades monoparentales, reflejando una inadaptación a la realidad social, sin percatarse de los efectos discriminatorios asociados; al margen de que la desatención a circunstancias familiares y personales en situación monoparental penetra en el campo de la discriminación indirecta.

En particular, resultan excepcionales las empresas andaluzas que regulan la adaptación de la jornada a familias monoparentales, incorporando el derecho a libre elección del horario continuado de mañana o tarde de quien tenga a su cargo guarda y custodia de menor de doce años con pareja de hecho, con independencia de que la misma se encuentre inscrita o no en los registros administrativos, como también a los progenitores que tengan atribuida la custodia compartida.

Las discriminaciones entre familias convencionales y los nuevos modelos familiares, podrían reducirse unificando la referencia a estas modalidades a través de la expresión relativa a las unidades de convivencia con independencia de los vínculos de consanguinidad o afinidad.

Entre las cláusulas discriminatorias de las empresas andaluzas se incluyen las que afectan a ciertas categorías de trabajadores a tiempo parcial, interinos, sustitutos y eventuales, desprovistas de derechos de conciliación. La mayoría de las empresas en Andalucía se limitan a atribuir permisos o licencias únicamente a los contratos a tiempo completo, ignorando otras modalidades contractuales.

Sin embargo, excepcionalmente, algunos convenios colectivos abordan la problemática de estos colectivos sin diferenciación con el resto de la plantilla, como el de la Empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, SA, en su artículo 29, disponiendo que los trabajadores contratados de forma temporal tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

Por esta razón, algunas empresas andaluzas recurren a la atribución de los derechos de conciliación en proporción a la duración de sus contratos y sin que la antigüedad interfiera en perjuicio de los contratados a tiempo parcial. Desde una perspectiva constitucional, resulta cuestionable que siendo la contratación a tiempo parcial la modalidad laboral más representativa de la conciliación de la vida laboral y familiar como opción de las mujeres con responsabilidades familiares, sin embargo, no suelen preverse los derechos conciliatorios de esta categoría de trabajadores en los convenios colectivos.

Entre otras modalidades contractuales que permanecen sin una previsión convencional de sus derechos conciliatorios, destacan los contratos formativos aunque alguna empresa regula un permiso de hasta cuatro años, cuando por grado de minusvalía y demás circunstancias personales y familiares, el trabajador no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe de equipos multiprofesionales, así como a la conversión temporal de contratos a tiempo completo a tiempo parcial en los supuestos de cuidado de hijos menores de catorce años y cónyuge, descendientes o ascendientes por enfermedad (Centro Especial de Empleo del grupo Empresarial San Roque S.L.).

Por su parte, los contratos o periodos a prueba, solo de forma excepcional incorporan las circunstancias familiares, aunque para interrumpir el cómputo del mismo y sólo algún convenio colectivo andaluz admite que el trabajador en el periodo de prueba tendrá los mismos derechos y obligaciones como si fuera de la plantilla.

## **5. DERECHOS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

En este apartado, se profundiza en el derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal como elemento definidor de la responsabilidad social, a través de las cláusulas más innovadoras reguladas por las empresas andaluzas.

El actual estadio de subdesarrollo del derecho constitucional a conciliar en las empresas andaluzas aparece motivado por la laxitud de las leyes de igual-

dad y su tendencia autorreguladora. Aunque también, probablemente, subyace un temor de los empresarios a que los trabajadores afiancen una posición de dominio a costa del poder de dirección y organizativo empresarial. Si bien el factor de mayor peso de la resistencia empresarial a la conciliación de la vida laboral y familiar radica en los costes económicos que los permisos, licencias o excedencias pueden suponer para la empresa, al margen de la pérdida de control empresarial.

No obstante, aunque en la actualidad aún no se han alcanzado niveles óptimos de conciliación, hay un avance significativo en las prácticas igualitarias de las empresas andaluzas que tienden a su conversión en sujetos socialmente responsables. Si bien este proceso de cambio exige esfuerzos de formación de trabajadores y empleadores y, particularmente, de sensibilización y la convicción por los agentes económicos y laborales de que el ejercicio de derechos de conciliación no disminuye la productividad ni el rendimiento, ni en todo caso un coste adicional, al menos asumible íntegramente por las empresas.

Desde una perspectiva constitucional, la responsabilidad social contribuye a una posición antidiscriminatoria por circunstancias familiares, aunque si bien a riesgo de que la aplicación del derecho de igualdad en las empresas se considere voluntario y facultativo. En este sentido, la denegación del derecho a conciliar la vida laboral y familiar por los empresarios parece una cuestión interna de las empresas y discrecional para los empresarios. No obstante, la ausencia de motivación en la decisión empresarial denegatoria de este derecho sin ningún criterio objetivo y razonable puede implicar una discriminación por circunstancias familiares.

Entre las cláusulas de responsabilidad social más innovadoras de las empresas andaluzas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, se incluyen aquellas que, aunque de una forma genérica, regulan su compromiso con esta materia y pueden actuar como criterios interpretativos en caso de conflicto. En particular, las referencias a la dignidad humana, a la igualdad de oportunidades y a la eliminación de prácticas o disposiciones discriminatorias, si bien recurriendo a cláusulas de escasa vinculación jurídica y condicionadas a las necesidades organizativas empresariales.

También la atención a los nuevos modelos sociales, como las familias monoparentales, constituye una actitud empresarial socialmente responsable y reduce los efectos discriminatorios en comparación con la familia convencional con superior capacidad conciliatoria. La atención particularizada a las unidades monoparentales en las empresas andaluzas no sólo evita la discriminación indirecta, sino que puede calificarse como una acción positiva para reducir la desigualdad real entre modelos familiares. En esta línea, puede considerarse socialmente responsable la regulación de una excedencia para el cuidado de

miembros de la unidad familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por abarcar la realidad de los hijos de uno solo de los miembros de la pareja de hecho (Empresa Andaluza de gestión de Servicios Especializados, S.L.).

Paralelamente, la atención a los trabajadores con especiales cargas familiares constituye una conducta socialmente responsable si se prevé por las empresas andaluzas respecto a los hijos o hijas discapacitados. Al respecto, la necesidad de unos cuidados y educación especial en estos casos requiere un compromiso superior de la empresa con esta problemática social. Como sujetos socialmente responsables, los empresarios y la administración deben adoptar medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral con las particularidades de trabajadores con familiares discapacitados.

Sin embargo, las empresas andaluzas apenas prevén esta circunstancia familiar originaria o sobrevenida de minusvalía o discapacidad para aliviar y mejorar la calidad de vida de trabajadores en una evidente situación de desigualdad respecto de aquellos que no tienen este grave problema. La negociación colectiva se inhibe frente a una realidad social compleja que exige un esfuerzo jurídico para evitar la discriminación, al permitir que los trabajadores con este tipo de cargas familiares soporten mayores dificultades para conciliar la vida laboral y familiar dentro de la empresa que el resto de empleados.

Otro colectivo social que integra el modelo de Responsabilidad Social empresarial es el de las víctimas de violencia de género, acreedoras por ley, al menos en teoría, de ciertos derechos en la empresa. La legalidad obliga a la adopción de medidas para la defensa de las mujeres maltratadas en la empresa, si bien puede superarse el mínimo legal, aunque los convenios colectivos andaluces se limitan a reiterar la normativa vigente sin adicionar un plus voluntario socialmente responsable.

Sólo determinadas empresas mantienen esta línea regulando la necesidad de prevención respecto del maltrato dentro de la empresa, mediante un informe indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadoras y procurando, en la medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario y a optar por un turno partido, garantizando el anonimato para una mayor protección a dichos trabajadores.

Por otra parte, el carácter sorpresivo y ocasional de las circunstancias acaecidas al trabajador constituyen factores que dificultan la conciliación si el convenio colectivo no las ha previsto, además de la inutilidad de recurrir a la vía judicial para interponer reclamaciones. Esta desatención por la negociación colectiva fuerza al trabajador a recurrir a permisos genéricos o inapropiados, y también a la utilización de vías indirectas para atender a estas circunstancias familiares y personales, como el fraude de ley. Sin embargo, estas consecuen-

cias indeseables pueden amortiguarse a través de la adopción de medidas socialmente responsables por las empresas.

El frecuente recurso a bajas por enfermedad y a permisos en fraude de ley constituye una vía usual para atender a las circunstancias familiares y personales urgentes, si los convenios colectivos no prevén esta posibilidad. Solo para situaciones de gravedad se articulan mecanismos resolutivos en determinados convenios, estableciendo que se estudiarán aquellos casos de trabajadores con familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedades muy graves debidamente acreditadas mediante certificado médico que merezcan una especial consideración (empresa Minas de Aguas Teñidas SAU).

Por último, desde la perspectiva de Responsabilidad Social, las empresas andaluzas suelen ignorar el fenómeno multicultural, con el riesgo de derivar en el campo de la discriminación indirecta y múltiple. En concreto, la imprevisión de aspectos multiculturales puede provocar consecuencias discriminatorias por razón de religión o nacionalidad, además de por las circunstancias familiares y personales cuando se trata de conciliar. Así, la regulación de permisos por ceremonias religiosas o tradiciones típicamente nacionales, sin detenerse en la concesión de permisos análogos para otras religiones o culturas, puede considerarse discriminatoria.

Sólo algunos convenios colectivos andaluces conscientes de la necesidad de inserción y cohesión social incorporan algunas cláusulas multiculturales como un permiso por primera comunión o celebración análoga en cualquier otra religión (convenio Chiclana Natural SA). Aunque, normalmente, la gestión de la diversidad cultural por las empresas andaluzas es prácticamente inexistente pese al impacto de la inmigración en nuestra Comunidad Autónoma.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA.VV. (2007): Trabajo y Familia en la Jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género, Madrid.
- CAMACHO, I., Fernández, J., Miralles, J. (2005): "Ética de la empresa", 3ª edición Serie Ética de las profesiones Desclée & Unijes Bilbao España.
- CARNEIRO, M. (2004): *La responsabilidad social corporativa interna: la nueva frontera de los recursos humanos*. ESIC Editorial. Madrid España.
- Correa, M. (2004): "Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial". *Serie Medio Ambiente y Desarrollo* N° 85, 15-18. Santiago de Chile.
- ETCHEVERRY, R. (2005): *Corporate Social Responsibility. Penn State International Law Review* 23, N° 3, 493-505. WN: 0534907463003

- FERNÁNDEZ, R. (2005): *Administración de la responsabilidad social corporativa*. Editorial Thomson Colección Negocios. Madrid
- HUSTED, B. & D. Allen, (2006): *Corporate Social Responsibility in the multinational enterprise: strategic and institutional approaches*. *Journal of International Business Studies* 37, Nº 6, 838-849.
- MURILLO, D. (2007): "La RSE. Por qué, cómo y hacia donde" páginas. 203-216. En R. Alcoberro (coord.) "Ética, Economía y Empresa", Gedisa Editorial, Barcelona España.
- LÓPEZ, C. (2006): *El rol del Estado en la responsabilidad social de las empresas. Un debate necesario*. Instituto de Comunicación y Desarrollo (ICD), Uruguay.
- LOZANO, J. et al. (2007): *Tras la RSE. La responsabilidad social de la empresa en España vista por sus actores*. Ediciones Granica. Barcelona España.
- MORENO, J. (2006): "Responsabilidad social corporativa y competitividad: Una visión desde la empresa, págs. 187-223". En Vargas, L. (coord.) *Mitos y realidades de la responsabilidad social corporativa en España. Un enfoque multidisciplinar*. Thomson Civitas. Navarra España.
- MORRÓS, J. & Vidal, I. (2005): *Responsabilidad Social Corporativa*. FC Editorial. Madrid España.
- SÁNCHEZ-URÁN, *Despido y móvil discriminatorio: garantías, sustantiva y procesal, tras la LOIEMH*, Actualidad Laboral.
- TORTUERO ZAPATA, J. (2006): *Propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral*, Navarra, 2006.
- VALLE MUÑOZ (2005): "La garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario", *Rev. Derecho Social* 29/2005.

---

# El marco normativo de la RSC para la aplicación de los Derechos Humanos por parte de las multinacionales en zonas de conflicto armado

**Fernando Navarro García**

Licenciado en Derecho, ha desarrollado su carrera profesional en el sector privado, académico y en el Tercer Sector (Acción contra el Hambre). Ha sido presidente de la Comisión de Seguimiento del Código Ético de la Coordinadora Española de ONGD (CONGDE) y miembro de la Junta de Gobierno de FORETICA. Actualmente es Director del Instituto de Estudios Panibéricos (ISDIBER) en cuyo mandato está la investigación sobre la ética de las organizaciones en sus relaciones internacionales. Es colaborador de la Fundación ETNOR y profesor de RSC en diversas escuelas de negocios y universidades. Autor de "Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica" (2012) "Estrategias de Marketing Ferial" (2001) así como de otros libros sobre historia del siglo XX.

## **RESUMEN**

Los conflictos bélicos actuales y la creciente presencia de empresas en zonas de conflicto justifican un marco de RSC que refuerce, complemente o supla lagunas legales en este ámbito. Actualmente existen numerosas normativas, convenciones, guías y certificaciones para promover o acreditar el respeto y promoción de los Derechos Humanos por parte de las empresas en estos contextos. En este artículo se revisan las principales.

## **ABSTRACT**

The growing presence of companies in areas where armed conflicts take place, make it necessary to develop a CSR framework that strengthens Human Rights protection. There are many International Agreements, Regulations, Conventions, Guidelines and Certifications that promote or certify the respect of Human Rights by companies operating within these areas. This article reviews the most significant of them.

## **PALABRAS CLAVE**

Multinacionales, Guerra, Conflictos, Derechos Humanos, OIT, Pacto Mundial, Principios Ruggie, Amnistía Internacional, Naciones Unidas

## **KEY WORDS**

Multinational, War, Conflict, Human Rights, ILO, Global Compact Ruggie Principles, Amnesty International, United Nations

## **JEL**

F02, F23

## 1. LOS CONFLICTOS BÉLICOS Y SU IMPACTO SOCIOECONÓMICO

*“En medio de las armas las Leyes enmudecen” - CICERON; “Pro Milone”, IV, 10*

*“La guerra es el hambre, la peste, el robo, el asesinato, el sacrificio, el olvido de todos los deberes, la violación de todos los derechos, la destrucción erigida en arte, el imperio de la fuerza, el verdugo de la ley, el escarnio del dolor, ciega como la materia y feroz como un tigre” - CONCEPCIÓN ARENAL; “Cartas a delinquentes” (ed. 1894)*

El hombre siempre ha sido consciente de que la guerra era destructora, pero hasta la fecha no hemos sido capaces de evitarla. Durante el periodo de entre-guerras se llegó incluso a prohibir la guerra (Pacto Briand-Kellogg, agosto de 1928) pero eso no fue obstáculo para la marea nazi y el horror de la Segunda Guerra Mundial y sus más de sesenta millones de muertos, campos de exterminio y bombardeos indiscriminados de ciudades a uno y otro lado del frente. No fue la primera ni la última guerra, pero sí la más sangrienta hasta la fecha en la historia de la humanidad.

Tras la caída del régimen nazi en 1945 llegó el *Telón de Acero*, un mundo polarizado entre dos cosmovisiones antagónicas -Comunismo (URSS) y Capitalismo liberal (EEUU)- y un *Orden Mundial* basado en la disuasión nuclear y la *exportación* de los conflictos al llamado Tercer Mundo (África, Sudeste Asiático e Iberoamérica). Producto de aquella etapa fueron las guerras de Corea, Indochina y Vietnam, Angola (terminada en 2002 tras casi 30 años de guerra civil), Biafra, los golpes de estado en centro y Sudamérica y las numerosas guerras de descolonización en las que directa o indirectamente participaron las dos grandes potencias enfrentadas en la *Guerra Fría*.

En la segunda mitad del siglo XX, tan pragmática a base del sufrimiento aún reciente, ya no se pretendía “prohibir” la guerra sino solo “suavizarla” o “regularla<sup>1</sup>”: fueron los días del Derecho Internacional Humanitario (basado esencialmente en las cuatro Convenciones de Ginebra de 1948) cuyo máximo y más reciente garante es la Corte Penal Internacional con potestad para juzgar crímenes de guerra claramente preestablecidos. Hacia finales del siglo XX existía un cierto optimismo hacia los nuevos tiempos que parecían tender hacia una cierta “*humanización*” de la guerra (Glover: 2013) mediante convenciones

1 El artículo 2.4 de la Carta de las Naciones Unidas, consagra con carácter general la prohibición del uso de la fuerza.

(contra el uso de minas anti persona; regulación de la exportación de armas ligeras, tratados de no proliferación nuclear, etc.) y un mayor protagonismo de las Naciones Unidas en el concierto internacional y en la prevención de los conflictos. Esta optimista percepción cambió radicalmente tras el horrible atentado del fundamentalismo islamista en Nueva York el 11 de septiembre de 2001. Desde entonces el mundo se ha tenido que enfrentar a un “enemigo invisible”: el terrorismo internacional casi siempre de corte islamista, frente al cual los sistemas de prevención, ataque y defensa tradicionales no son efectivos. La actuación de los EEUU y su política de “guerra preventiva” (guerras de Afganistán e Irak) ha cambiado radicalmente el escenario internacional y ha fracturado el nuevo orden mundial (Sánchez-Montero: 2005). Mientras que en Iberoamérica la situación política en general apunta una clara tendencia a la consolidación de las democracias liberales (Smith: 2009) en Oriente Medio la conflictividad no hace más que crecer (guerras de Siria, revueltas en Libia, Túnez y Egipto, expansión del terrorismo islamista organizado, etc).

El inicio del siglo XXI nos presenta dos alternativas totalmente opuestas: *Choque de Civilizaciones*<sup>2</sup> (Huntington: 1993) o *Alianza de Civilizaciones*, un proyecto promovido por Naciones Unidas (26 de abril de 2007) con un damero de Estados muy diversos y en ocasiones incompatibles con la democracia, el respeto de los Derechos Humanos o las libertades públicas (Irán, Sudan, Afganistán, etcétera). Y es en ese contexto en el que, en muchas ocasiones, intervienen las empresas transnacionales.

En el 2009 se registraron 31 conflictos armados en el mundo, 14 en Asia, 10 en África y el resto en Europa, Oriente medio y América (Prandi: 2010). Algunos de ellos se produjeron en países de especial interés económico para las empresas españolas. En esos entornos de violencia, una amalgama cada vez más confusa de grupos armados -regulares o irregulares- ejercen su poder en alguna parte del territorio. Estos conflictos armados son causa de graves crisis humanitarias, con impacto directo en desplazamientos masivos de población (Colombia, por ejemplo, es el país del mundo con mayor número de desplazados internos a causa del conflicto), hambre, enfermedades y violaciones constantes de los derechos humanos. La guerra, por desgracia, sigue viva y goza de buena salud. Desde 1998 hasta la actualidad los países en conflicto han aumentado un 5% (Índice Mundial de Paz, 2014<sup>3</sup>).

2 Artículo original en *Foreign Affairs* (Volº 72m nº 3): [http://www.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Acrobat/Huntington\\_Clash.pdf](http://www.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Acrobat/Huntington_Clash.pdf)

3 <http://www.visionofhumanity.org/#page/indexes/global-peace-index/2014> (consultada el 10/3/15)

## Índice mundial de paz (2014)



Fuente: Global Peace Index (2014)

Según el Informe 2014 del Global Peace Index los países del mundo que tenían una mayor propensión a la conflictividad o ya estaban en conflicto eran los siguientes (la numeración corresponde al ranking que elabora dicha organización):

### Tabla: Ranking de los 10 países más y menos pacíficos del mundo (2014)

Índice de países pacíficos en el mundo

| Los más pacíficos del mundo | Los menos pacíficos del mundo      |
|-----------------------------|------------------------------------|
| 1. Islandia                 | 1. Siria                           |
| 2. Dinamarca                | 2. Afganistán                      |
| 3. Austria                  | 3. Sudán del Sur                   |
| 4. Nueva Zelanda            | 4. Irak                            |
| 5. Suiza                    | 5. Somalia.                        |
| 6. Finlandia                | 6. Sudán                           |
| 7. Canadá                   | 7. República Centroafricana        |
| 8. Japón                    | 8. República Democrática del Congo |
| 9. Bélgica                  | 9. Pakistán                        |
| 10. Noruega                 | 10. Corea del Norte                |

Infografía: Agustina Ordoqui - Ignacio Bello **infobae**

Fuente: <http://bajoelfuego.blogspot.com.tr/2014/06/mundo-indice-de-paz-global-2014-los.html> (web consultada el 10/03/2015).

Por encima de cualquier otra consideración, la guerra significa la *destrucción de vidas humanas*, de infraestructuras y de retraso económico, social y político de las instituciones. Dejando aparte los elementos *humanos* más dramáticos y terribles de un conflicto y centrándonos solamente en los resultados *económicos* de la guerra podemos identificar los siguientes efectos, claramente negativos:

1. *Crisis humanitaria y pérdida de vidas humanas* (generalmente las más jóvenes y cualificadas); lo que supone un lastre para la reconstrucción del país una vez terminado el conflicto.
2. *Reducción del 2% anual de la producción "per capita"* (Banco Mundial). Algunos autores (Brauer, Tepper: 2009) calcularon que el cese de la violencia generaría un «*dividendo de la paz*» equivalente aproximadamente al 13,1% del PIB o lo que es igual 28 billones de dólares USA (acumulado desde 2006 a 2009).
3. *Destrucción del capital físico, humano y social.*
4. *Reducción de las inversiones.*
5. *Transferencia de activos financieros al extranjero.*
6. *La detración de recursos humanos y gasto público de las actividades productivas* que no estén directamente relacionadas con la guerra.
7. *Migración de trabajadores cualificados.* Las cifras de desplazados internos<sup>4</sup> en 2013 alcanzaron los 33,3 millones de personas (ACNUR, 2013<sup>5</sup>).
8. *Perturbación de los mercados* y otras formas de orden económico y social.
9. Para la empresa, además, la guerra supone importantes *costes directos tales como gastos de seguridad* (gestión, servicios de seguridad, etc.), gestión del riesgo (primas de seguro); *pérdida o destrucción de material, retrasos en la producción o entregas, y*

4 Naciones Unidas define a los *desplazados internos* como aquellas personas o grupos de personas que han sido forzadas u obligadas a huir de sus hogares o lugares de residencia habitual, o a abandonarlos, en particular a causa de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o desastres naturales o causados por el hombre, y que aún no han cruzado una frontera reconocida internacionalmente entre Estados o que lo hacen a fin de evitar los efectos de todo ello. A diferencia de los *refugiados*, no han cruzado la frontera de su país.

5 Según las estadísticas ACNUR: <http://www.acnur.org/t3/recursos/estadisticas/> (consulta a la web efectuada el 10/3/15)

*gastos personal* (secuestros, amenazas, asesinatos, dificultades en el reclutamiento, salarios compensatorios más altos, etc.).

10. *Refuerza el círculo vicioso corrupción-guerra-corrupción.* Las conclusiones del *Global Peace Index 2014*<sup>6</sup>, confirman la equivalencia entre los altos niveles de corrupción y las altas tasas de conflictividad en un país.

Creemos que para una intervención decidida de las empresas en zonas en conflicto debe existir un claro apoyo de los gobiernos, tanto a nivel informativo (presentando las oportunidades) como de apoyo económico<sup>7</sup>, que compense los primeros y arriesgados pasos en esos nuevos y turbulentos entornos. Resulta sorprendente la descoordinación que existe entre los diferentes organismos públicos que promueven distintos tipos de intervenciones en el exterior, según sean instancias de corte económico (el ICEX y sus programas de apoyo a la internacionalización de empresas y exportación) o de Ayuda Oficial al Desarrollo (AECID-Agencia Española de Cooperación Internacional). Ambos organismos invierten importantes partidas presupuestarias en los mismos países sin que, hasta la fecha, se hayan llegado a crear mecanismos coherentes de coordinación que faciliten mayores sinergias en sus respectivos grupos de interés: empresas internacionalizadas en el caso del ICEX y ONG y organizaciones de cooperación en el caso de la AECID. Aunque es cierto que la AECID, en sus últimos Planes Directores, ya incluye expresamente a la empresa como actor para la cooperación internacional al desarrollo<sup>8</sup>, no es menos cierto que aún falta mucho para que de las palabras se pueda pasar a los hechos. Las alianzas inclusivas para el desarrollo, el uso de las TIC o las alianzas entre diversos actores para coordinar adecuados proyectos de formación, son algunos de los retos que tendrán que afrontar las empresas con sus grupos de interés. Al final del artículo se mencionaran dos iniciativas públicas españolas para la regulación de un marco normativo concreto en materia de empresas y Derechos Humanos.

6 O. cit. <http://www.visionofhumanity.org/#page/indexes/global-peace-index/2014> (consultada el 10/3/15)

7 Apoyo económico que no debe entenderse restrictivamente en el sentido de las clásicas subvenciones, créditos o financiaciones, sino también a otras formulas que pasarán por la cobertura de riesgo de exportaciones (generalmente no cubiertos en países en guerra o conflicto), la asistencia técnica en cuestiones generalmente ajenas a la empresa (gestión de la seguridad), etc.

8 Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016. Consultado el 10/3/15: [http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan\\_director\\_cooperacion\\_espanola\\_2013-2016.pdf](http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf)

Antes de analizar el marco convencional que regula la aplicación de los Derechos Humanos por parte de las multinacionales en zonas de conflicto, creemos necesario explicar brevemente qué entendemos por conflicto en el siglo XXI.

## 2. LOS CONFLICTOS BÉLICOS SEGÚN EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Los conflictos bélicos cambiaron sustancialmente después de la Segunda Guerra Mundial, ya que el mayor porcentaje de víctimas – a diferencia de las guerras clásicas- recayó en la población civil no combatiente (Glover: 2013). Esa tendencia se ha ido incrementando a medida que las partes en conflicto ya no están tan claramente identificadas como antaño. Partiendo de la base de las Convenciones de Ginebra y del Derecho Internacional Humanitario (DIH) distinguiremos dos tipos básicos de conflictos armados (Navarro: 2012).

1. *Conflicto armado internacional*. De acuerdo al artículo 2 común a los Convenios de Ginebra de 1949 y al artículo 1 del Protocolo Adicional I de 1977, el conflicto armado internacional se verifica entre al menos dos Estados. El artículo 2 establece que “...se aplicará en caso de guerra declarada o de cualquier otro conflicto armado que surja entre dos o varias Altas Partes Contratantes, aunque una de ellas no haya reconocido el estado de guerra”. Se trata, por lo tanto, de la guerra en su interpretación más tradicional en la que dos o más países luchan entre sí. Este tipo de conflicto es hoy minoritario.

2. *Conflicto armado no internacional*. La definición de conflicto armado no internacional la encontramos en el artículo 3 común a los Convenios de Ginebra de 1949, que señala: “En caso de conflicto armado que no sea de índole internacional y que surja en el territorio de una de las Altas Partes Contratantes (...)”. Para que un conflicto armado sea tipificado de *no internacional*” (Protocolo II de la Convención de Ginebra) deben concurrir las siguientes circunstancias:

- a) El conflicto tienen lugar en el territorio de un solo Estado.
- b) Hay oposición o combate entre las fuerzas armadas de este Estado contra fuerzas armadas o grupos armados que no reconocen su autoridad.
- c) Esas fuerzas y grupos armados deben estar bajo el mando de una autoridad responsable.
- d) Deben ejercer un *dominio o control sobre una parte del territorio de hecho* que les permita realizar operaciones militares sostenidas y concertadas, y aplicar las disposiciones de derecho humanitario del Protocolo II.

En este tipo de conflictos (más comúnmente conocidos como “guerras civiles”) las partes en conflicto tienen prohibido, en cualquier tiempo y lugar:

- Los atentados contra la vida y la integridad corporal, especialmente el homicidio en todas sus formas, las mutilaciones, los tratos crueles, la tortura y los suplicios.
- La toma de rehenes.
- Los atentados contra la dignidad personal, especialmente los tratos humillantes y degradantes.
- Las condenas dictadas y las ejecuciones sin previo juicio ante un tribunal legítimamente constituido, con garantías judiciales reconocidas como indispensables por los pueblos civilizados.

Además de las situaciones de conflicto armado declarado, el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) añade dos circunstancias menos severas que un conflicto armado, pero que también suponen violencia y, por lo tanto, afectan a la responsabilidad de las empresas: los *disturbios* y las *tensiones*.

- *Disturbios internos*. El CICR considera que existe una situación de disturbios interiores cuando, “sin que haya conflicto armado no internacional propiamente dicho, hay dentro de un Estado, un enfrentamiento que presente cierta gravedad o duración e implique actos de violencia. Estos actos pueden ser de formas variables, desde actos espontáneos de rebelión hasta la lucha entre sí de grupos más o menos organizados, o contra las autoridades que están en el poder. En tales situaciones, que no necesariamente degeneran en una lucha abierta en la que se enfrentan dos partes bien identificadas (conflicto armado no internacional), las autoridades en el poder recurren a cuantiosas fuerzas policiales e incluso a las fuerzas armadas para restablecer el orden, ocasionando con ello muchas víctimas y haciendo necesaria la aplicación de un mínimo de reglas humanitarias”. Las revoluciones árabes en 2012 y 2013 o las revueltas estudiantiles en Venezuela, en 2014, serían ejemplos de disturbios internos.
- *Tensiones internas*. A diferencia de los disturbios, en las tensiones internas no se registran enfrentamientos armados. Según el CICR, constituye una situación de tensión interna, “toda situación de grave tensión en un Estado, de origen político, religioso, racial, social, económico, etc.; las secuelas de un conflicto armado o de disturbios interiores que afectan al territorio de un Estado”. Las tensiones internas se encuentran en un nivel inferior con respecto a los disturbios internos, dado que no implican enfrentamientos violentos.

### 3. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS PARA PROMOVER LOS DERECHOS HUMANOS



Las empresas nacionales o multinacionales, especialmente las que actúan en zonas en conflicto, tienen la *capacidad de exacerbar o paliar el conflicto existente o latente*. Su intervención puede ayudar a construir paz y confianza entre las partes en conflicto o a todo lo contrario. Tienen, por lo tanto, una gran responsabilidad en el sentido de que tienen que rendir cuentas sobre su impacto. Sin embargo, *todavía son muy pocas las empresas que incorporan políticas expresas relativas a la aplicación interna del Derecho Internacional Humanitario* (Navarro: 2012).

Es un error por parte de la empresa que actúa en zonas en conflicto ignorar las normas del DIH, no solo por las repercusiones legales que podría implicar ser perpetradora de un delito, sino también porque *el DIH protege tanto a su personal (local, expatriado y contratante) como a sus activos e inversiones de capital (instalaciones, vehículos, etc.)*, que en el supuesto de ser robados o incautados deberían ser restituidos al final del conflicto (Prandi, Lozano: 2010).

Desde el ámbito del DIH, una empresa que opere en zona de conflicto, así como su personal, tienen *responsabilidad penal* por cometer o ser cómplices de crímenes de guerra y son igualmente *responsables civiles* por daños y perjuicios.

Aunque es cierto que un conflicto bélico puede suponer ventajas inmediatas a ciertas empresas especulativas (falta de transparencia por “razones de seguridad” en concesión de *tenders* o contratos internacionales, soborno de funcionarios públicos, concesiones extractivas ilegales, vulneración de leyes medioambientales, explotación de recursos, deforestación, tráfico de armas, diamantes, violación de derechos indígenas, etc.), existen numerosas razones para que una empresa socialmente responsable quiera *invertir* en procesos de paz:

1. *Rehabilitación posbélica*. El final de un conflicto bélico requiere grandes inversiones en infraestructura institucional (beneficios sociales, sanidad, educación, etc.). El Banco Mundial define la *reconstrucción posbélica* como las “*actividades que apoyan la transición de un conflicto a la paz en un país a través de la reconstrucción del marco socioeconómico de la sociedad*”. Por su parte, el Fondo Monetario Internacional hace referencia a la *recuperación postconflicto* definiéndola como “*actividades que restablecen los bienes y el nivel de producción en la economía*”, ciñéndose al carácter exclusivamente económico de la reconstrucción. Finalmente, la Comisión Europea hace referencia a la “*reconstrucción*” como “*el restablecimiento del funcionamiento de la economía y de las capacidades institucionales necesarias para restablecer la estabilidad social y política en países en desarrollo que han sufrido fuertes daños debido a la guerra, desórdenes civiles o desastres naturales*” (Prandi, Lozano: 2010).
2. La promoción de los Derechos Humanos, el respeto a las minorías o las políticas de género pueden promover la *integración y acercamiento de las partes en conflicto* y/o de la población discriminada, facilitando el *diálogo* entre ellas y generando confianza, base esencial de una ética dialógica que lleve a la paz (García-Marzá: 2009).
3. La paz promueve la *estabilidad interna* (política y social) y la transparencia. Si según reza el viejo adagio, “*la primera víctima de la guerra es la verdad*”, la paz favorece la transparencia institucional y la pluralidad y libertad de los medios de comunicación.
4. La paz y los procesos de paz suelen coadyuvar al *desarrollo sostenible*, facilitando las condiciones para realizar inversiones a largo plazo y para respetar los recursos y leyes locales.
5. *Reactivación económica y reducción de la pobreza*. Quienes durante un conflicto bélico son beneficiarios de programas de ayuda humanitaria pueden convertirse en ciudadanos durante los periodos de paz y estabilidad interna, si se dan las condiciones socioeconómicas para ello. Según la OIT, “*la mejor forma de reducir la pobreza es el trabajo decente*”. Según dicha organización, **más de la mitad de la población de los países en desarrollo y de las economías en transición vive bajo el umbral de la pobreza (con un dólar o menos, al día) cuando, por el contrario, el 50% se encuentra en edad de trabajar (de 15 a 64 años)**. La teoría de la *Base de la Pirámide* (Prahald: 2005) desarrolla esa idea de negocios inclusivos como forma de lucha contra la pobreza.
6. *Aumento del consumo interior y exterior*. El fin de un conflicto armado suele ir acompañado de la apertura del mercado antes cerrado por la guerra, lo que supone una descongestión de en un comercio interna-

- cional muy saturado y con menos “nichos” en los mercados tradicionales (UE, EEUU, sudeste asiático e Iberoamérica).
7. *Mejora de la estabilidad social* a través del empoderamiento de los distintos agentes sociales y de una mejor gobernabilidad de las instituciones políticas y económicas.
  8. *Mayor seguridad y garantías en las transacciones empresariales* (transportes, tipos cambiarios, viajes, seguridad ciudadana...).
  9. *Mayor motivación y estabilidad personal* (menores tasas de absentismo, bajas, ceses, “fugas de cerebros”...).
  10. *Facilita la captación de socios locales* y el desarrollo de la industria y comercio local (*outsourcing*, consorcios, alianzas).
  11. *Mejora del medioambiente y de la salud pública*. Nada hay tan destructivo para el medioambiente y la salud como la guerra. Pozos petrolíferos incendiados, enfermedades de transmisión sexual, salud mental, minas antipersonales, aguas infectadas, etc., no son más que algunos ejemplos del terrible impacto ambiental producido por la guerra.
  12. *Impacto en la reputación*. Hacer negocios con ciertas personas u organizaciones durante la fase de conflicto armado puede tener sus riesgos reputacionales para la empresa, especialmente desde que existe una mayor concienciación ciudadana acerca de la RSC (consumo responsable) y un mayor número de organizaciones de la sociedad civil atentas a las malas prácticas empresariales (organismos prescriptores de RSC, *watchdogs*, ONG de derechos humanos o medioambientalistas, etc.).
  13. *Mejora de la formación y capacitación de los recursos humanos locales*; reforzando no solo su cualificación sino su permanencia en el país de origen y evitando la descapitalización humana (“fuga de cerebros”). La fuga de cerebros puede parecer una cuestión baladí, pero fue uno de los factores que determinaron que la Alemania nazi perdiera la guerra en 1945. Según el historiador de la ciencia Sánchez-Ron<sup>9</sup> durante los primeros años del nazismo fueron expulsados de sus puestos más de un millar de prestigiosos catedráticos (entre ellos algunos premios Nobel) y miles de científicos tuvieron que huir al extranjero, desde donde siguieron trabajando para los aliados (en último extremo esa fue la razón de que la bomba atómica fuese fabricada antes por los Estados Unidos que por Alemania).

9 Sánchez-Ron, José Manuel. *El Poder de la Ciencia: Historia social, política y económica de la ciencia en los s. XIX y XX* (Crítica, Barcelona, 2007).

En consecuencia, una gestión responsable de los Derechos Humanos por parte de las empresas puede concretarse en las siguientes prácticas (Caneda: 2004) que, como veremos en los siguientes epígrafes, cuentan con un desarrollo convencional específico:

1. *Respetar los Derechos Humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad e higiene laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.* La actividad empresarial quedaría deslegitimada por los medios empleados si el logro u otros objetivos se hiciera sin respetar los Derechos Humanos y abusando de los trabajadores. Más allá de valores éticos, unas buenas condiciones de trabajo son esenciales para lograr la calidad de productos y procesos y la consecuente competitividad. La orientación básica al bien común exige organizar el trabajo de modo que las personas puedan mejorar y desarrollarse humana y profesionalmente a través de su trabajo en la empresa. Es esencial evitar tratar al trabajador como instrumento productivo o receptor pasivo de instrucciones. Hay que pagar salarios y respetar horarios laborales que permitan vivir con dignidad, evitar injustas discriminaciones, respetar la intimidad y el honor y proporcionar la formación adecuada para el correcto desempeño de las tareas. Los aspectos psicosociales del trabajo no deben en ningún caso ser olvidados alegando que la reglamentación no los regula (trabajos monótonos, rutinarios o faltos de una mínima autonomía).
2. *Continuidad de la empresa y crecimiento sostenible.* Seguir generando riqueza con productos y servicios útiles pero manteniendo y creando puestos de trabajo sin perder su ventaja competitiva, es fundamental. Ello obliga a la empresa a una dinámica de continua evolución, generando nuevas actividades cuando las existentes decaigan, teniendo en cuenta los cada vez más cortos ciclos de vida de los productos. Las reestructuraciones drásticas de plantillas como resultado de una pobre planificación a corto y medio plazo y la desatención por intentar hacer viable la inserción laboral de excedentes de mano de obra, serían un indicador de baja responsabilidad social.
3. *Cumplimiento riguroso de las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los contratos y compromisos adquiridos.* La legislación proporciona un marco para que se puedan desarrollar las relaciones económicas. Respetar los principios de actuación y costumbres del lugar es también esencial para la necesaria integración en el entorno y para lograr la indispensable "Legitimación social" o "Licencia para operar". En ningún caso se podrán vulnerar las leyes y normativas del país originario de la empresa —si fueran más beneficiosas— aprovechando

la inexistencia de un marco reglamentario adecuado en el país de destino.

4. *Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada* entre quienes contribuyen a crearlo en su actividad. La equidad en la distribución del valor añadido exige cumplir con los contratos laborales y con las obligaciones finales, retribuyendo con justicia a quienes aportan trabajo y capital. Las demoras en los pagos de salarios y deudas y aprovecharse de ellas por los intereses que puedan generar en beneficio propio sería una grave irresponsabilidad social.
5. *Ofrecer calidad de vida en el trabajo y conciliación con vida familiar o personal* (condiciones materiales de trabajo que cuiden aspectos de confort en la realización de las tareas, más allá de lo reglamentado, atención especial a la maternidad, servicio de guardería, limitación de horas extraordinarias, compensaciones horarias en trabajos fuera del horario laboral, facilidad en cambios de turnos...).
6. *Favorecer la iniciativa, autonomía y creatividad en el trabajo*. Según Adam Smith *"la rutina ahoga el espíritu"*. Algunos autores (Sennett: 2004) indican que el 75% de los empleos modernos son repetitivos y rutinarios; por tanto, debe ser considerada buena práctica todo lo que evite esa rutina: la promoción del trabajo en equipo, nuevas formas de organización del trabajo basadas en modelos participativos, la rotación de puestos, la atención en lo posible a las sugerencias de mejora por parte de los trabajadores, etc.
7. *Proporcionar un empleo lo más estable posible y, en última instancia, procurar la reubicación laboral dentro (movilidad funcional o geográfica) o fuera de empresa (outplacement, spin off) ante problemas coyunturales, favorecer contratos estables o indefinidos, etc.* Según AMA (*American Management Association*) los recortes de plantilla y la precariedad laboral llevan a "menores beneficios y productividad descendente".
8. *Favorecer una formación continua que asegure cualificación, crecimiento intelectual, desarrollo profesional en la empresa y "empleabilidad" futura*. Esta es una actividad esencial especialmente en empresas implantadas en Países en Vías de Desarrollo y en procesos de rehabilitación posbélica, pues promueve la generación de capital humano en el propio país, el respeto de los Derechos Humanos y la educación para la paz.
9. *Gestiona la diversidad* (programas de formación multiculturales, políticas expresas, sistemas de comunicación interna, etc.).

## 4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL PARA EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Al igual que sucede con otros ejes de la RSC (derechos socio laborales, medioambientales, etc.), existen diferentes normas y convenciones internacionales que tratan de regular la responsabilidad de las empresas multinacionales en el respeto de los Derechos Humanos, y muy especialmente cuando actúan en países en conflicto (guerra o desestructuración interna).

Durante los últimos años han ido apareciendo significativas directrices y pautas de actuación en materia de RSC y derechos Humanos. Si analizamos las *fuentes de verificación de la RSC* que vienen empleando los principales organismos internacionales (ver cuadro), se comprueba fácilmente que existe un abanico amplio (y creciente) de normas (certificables), guías (no certificables), reglamentos, directrices y orientaciones para la aplicación de políticas generales o sectoriales en materia de RSC y Derechos Humanos.

Aunque las más conocidas son la declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de NNUU, los Principios Ruggie, las Memorias de Sostenibilidad GRI, las Convenciones OIT o las Orientaciones para Multinacionales de la OCDE, cada empresa decide según sus circunstancias y grupos de interés cuál o cuáles van a aplicar como pauta en su estrategia de intervención. El siguiente cuadro sintetiza algunas de las principales normas, guías, certificaciones y principios más relevantes en el ámbito de los Derechos Humanos, algunos de los cuales —destacados en **negrita**— serán analizados con mayor detalle en los siguientes epígrafes:

### Normas y sistemas de gestión de derechos humanos para multinacionales

| Marco Normativo   | Tipo de regulación                                   | Ámbito                            | Organismo              |
|---|--|-----------------------------------|------------------------|
| Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)                          | Convención internacional (en toda situación)         | Derechos Humanos                  | Naciones Unidas        |
| Convenciones de Ginebra   | Convención internacional (en situación de conflicto) | Derecho Internacional Humanitario |                        |
| <b>Pacto Mundial</b>  | Principios voluntarios                               | Derechos Humanos y empresas       | Naciones Unidas        |
| <b>Principios Ruggie</b>  | Principios   | Derechos Humanos y empresas       | Naciones Unidas        |
| <b>Orientaciones Amnistía Internacional para Empresas Multinacionales</b> | Marco normativo voluntario                           | Derechos Humanos y empresas       | Amnistía Internacional |

| <b>Marco Normativo</b>  | <b>Tipo de regulación</b>                      | <b>Ámbito</b>               | <b>Organismo</b>  |
|---|--|-----------------------------|---|
| <b>Líneas Directrices para Empresas multinacionales</b>   | Marco normativo voluntario                     | Derechos Humanos y empresas | OCDE  |
| <b>Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales en la esfera de los Derechos Humanos</b> | Marco normativo voluntario                     | Derechos Humanos y empresas | CESNU   |
| Líneas directrices para multinacionales   | Marco normativo voluntario                     | Derechos Humanos y empresas | International Business Leaders Forum                      |
| Check-list sobre cómo deben actuar las empresas en zonas en conflicto                                       | Guía u orientación voluntaria                  | Derechos Humanos y empresas | Confederación Danesa de Industrias                        |
| Normas para empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos  | Marco normativo voluntario                     | Derechos Humanos y empresas | Danish Institute for Human Rights                         |
| Guidelines for Employment and Skills Training in Conflict-Affected Countries                                | Guía u orientación voluntaria                  | Derechos Humanos y empresas | OIT   |
| Voluntary Principles on Security and Human Rights for the extractive and Energy Sectors                     | Marco normativo voluntario (sector extractivo) | Derechos Humanos y empresas | EEUU, Reino Unido, ONG, empresas extractivas y sindicatos |
| <b>Convenios OIT</b>  | Convención internacional                       | Derechos Socio laborales    | OIT   |
| <b>Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social</b>                | Guía u orientación voluntaria                  | Derechos Socio laborales    | OIT   |
| <b>Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo</b>                         | Convención internacional                       | Derechos Socio laborales    | OIT   |
| SA 8000   | Certificación voluntaria de gestión de la RSC  | Derechos Socio laborales    | Norma privada   |
| AA 1000   | Certificación voluntaria de gestión de la RSC  | Todos los ámbitos de la RSC | Norma privada   |
| OSHAS 18000   | Certificación voluntaria de gestión de la RSC  | Derechos Socio laborales    | Norma privada   |
| Ethical Trading Initiative (ETI)  | Certificación voluntaria de gestión de la RSC  | Derechos Socio laborales    | Norma privada   |
| Memorias de sostenibilidad GRI - Global Reporting Initiative  | Sistema de Reporting verificable               | Todos los ámbitos de la RSC | GRI   |
| SI 10000 Social Responsibility and Community Involvement (Israel)   | Certificación voluntaria de gestión de la RSC  | Todos los ámbitos de la RSC | Norma privada y local (Israel)                            |

Fuente: elaboración propia. Resaltados en negrita las normas que serán tratadas con más detalle en los siguientes epígrafes.

La responsabilidad de respetar los Derechos Humanos<sup>10</sup> (DDHH) no recae solamente en los gobiernos o en los Estados soberanos, si bien deberían ser estos sus principales promotores y garantes, como recomiendan los *Principios Ruggie*.

Una parte importante de los compromisos asumidos por las diferentes normas y sistemas internacionales de gestión o comunicación de la RSC (Pacto Mundial, GRI, etc.) inciden en que *las empresas tienen la responsabilidad de hacer que se respeten los DDHH no solo en sus lugares de trabajo sino en su esfera de influencia más amplia*. El imperativo ético se impone como salvaguarda de un comportamiento cívico con todos aquellos grupos de interés que afecten o puedan ser afectados por las decisiones de la empresa. El respeto a los Derechos Humanos contribuye a mejorar el entorno socioeconómico y, por ende, la calidad y rentabilidad de las empresas.

Los argumentos que habitualmente justifican la inclusión de los Derechos Humanos en la estrategia de la empresa son los siguientes<sup>11</sup>:

1. *Cumplimiento del Derecho Nacional e Internacional*: Como mínimo, las organizaciones deben esforzarse por garantizar que sus actividades se llevan a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en el país en el que desarrollan su actividad. Hay una tendencia creciente a presentar demandas contra multinacionales por malas prácticas ejercidas fuera de sus países de origen, ya que en estos, las leyes y reglamentos generalmente cubren los aspectos esenciales de los DDHH.
2. *Promoción de los Principios de Derecho*: Las organizaciones que operan fuera de sus países de origen pueden aprovechar su presencia en ellos para promover el respeto a los Principios de Derecho y exigir el cumplimiento de la ley en países en los que el apoyo y el respeto de los DDHH es nulo o insuficiente. Las sociedades en las que se respetan los DDHH son más estables y facilitan un marco adecuado para el desarrollo de negocios.
3. *Acercamiento a las preocupaciones de los consumidores y de la sociedad en general*: El acceso a la información global supone que los consumidores están cada vez más informados sobre el origen de los productos que consumen y sobre las condiciones en que estos se fabrican. Las campañas periódicas de ONG y otras organizaciones de la sociedad civil sobre sectores especialmente sensibles (textil<sup>12</sup>, farmacéu-

10 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

11 Elaborado sobre la base del punto nº 1 del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

12 Por ejemplo la campaña "Ropa Limpia" liderada en España por la ONG SETEM desde 1997 (<http://www.setem.org/site/es/federacion/campana-ropa-limpia>)

tico, hidrocarburos, etc.), dan prueba de ello. Un enfoque dinámico y coherente en la aplicación de los Derechos Humanos por parte de las empresas podría contribuir a reducir el impacto negativo que suponen las campañas (publicidad adversa) desarrolladas desde las organizaciones de consumidores, ONG y otros grupos de interés.

4. *Gestión de la cadena de suministros:* Las fuentes de materias primas y la fabricación a nivel mundial hacen que las empresas necesiten conocer a fondo las responsabilidades en cuestión de DDHH en todas las fases del proceso de producción. Promover buenas prácticas en relación con los DDHH permitirá a las empresas aliarse con los socios que resulten más idóneos; promoviendo entre ellos una “*reacción en cadena*” virtuosa que pase ineludiblemente por el respeto a los Derechos Humanos.
5. *Incremento de la productividad del trabajador y permanencia:* Los trabajadores tratados con dignidad y retribuidos justa y equitativamente son más productivos y guardan una mayor fidelidad a la empresa (menores tasas de rotación, abandono o absentismo). Los solicitantes de empleo tienen cada vez más en cuenta la reputación de las empresas cuando seleccionan una empresa en la que desearían trabajar.
6. *Mejora de las relaciones en el seno de la sociedad local:* Las empresas que trabajan internacionalmente están sometidas al escrutinio global como resultado de los avances producidos en las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Un acercamiento positivo hacia los DDHH puede resultar beneficioso no solo en los propios centros de trabajo, sino también en las comunidades locales en las que interviene la empresa y a nivel mundial.
7. *Inclusión de los DDHH en la política y cultura empresariales:* Un punto de partida decisivo para que los trabajadores entiendan los valores que están en juego es difundir la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las empresas deben respetar las leyes nacionales en los países en los que intervienen y saber adaptar su estrategia en función de la cultura local, para reforzar y promover aquellos DDHH que resulten más vulnerables. Igualmente importante es difundir que el respeto a los Derechos Humanos forma parte del núcleo esencial de valores de la organización y de su cultura.

A continuación revisaremos algunas de las normas, instrumentos y principios más relevantes para la regulación y promoción de los Derechos Humanos por parte de empresas multinacionales.

## 4.1. Los Derechos Humanos y la ONU

Desde su origen, la ONU ha creado distintos organismos y herramientas específicos tanto para regular la aplicación de los Derechos Humanos en general como para facilitar su gestión y promoción por parte de las empresas transnacionales.

En 1947 se creó la Comisión de los Derechos Humanos, dependiente del ECOSOC y encargada de *“establecer la estructura jurídica e internacional que protege nuestros derechos y libertades fundamentales y servir foro en el que todos los países, grandes o pequeños, los grupos no gubernamentales y los defensores de los derechos humanos de todo el mundo puedan expresar sus inquietudes en este tema”*<sup>13</sup>. Esta Comisión fue reemplazada en 2006 por el actual Consejo de Derechos Humanos, creado el 15 de marzo de 2006 por la Asamblea de Naciones Unidas como órgano responsable de *“promover el respeto universal por la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas, sin distinción de ningún tipo y de una manera justa y equitativa, así como ocuparse de las situaciones en que se violen los derechos humanos (...) y promover la coordinación eficaz y la incorporación de los derechos humanos en la actividad general del sistema de las Naciones Unidas”*<sup>14</sup>. Existen además siete Comités cuya misión es supervisar su cumplimiento<sup>15</sup>.

En el ámbito de los Derechos Humanos se han creado distintos órganos e instrumentos. En 1974 se creó la *Comisión de Sociedades Transnacionales*, con el objetivo de elaborar un Código de Conducta en materia de DDHH para las Sociedades transnacionales. Al no lograrse dicho objetivo, la *Comisión de Sociedades Transnacionales* se transformó en una *División de Empresas Transnacionales e Inversión* en el seno de la *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (CNUCED)*.

En 1997, la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos elaboró un informe de seguimiento y creó un grupo de expertos para trabajar sobre los *“Métodos de Trabajo y las Actividades de las Empresas Transnacionales”*. Fruto de aquellas acciones, en 1999 comenzó el proceso de preparación de un proyecto de Código de Conducta para las empresas, a través de un proceso de estudio y consulta de los principales actores implicados y, tras cuatro años de trabajo, se presentó a la Subcomisión un

13 <http://www.un.org>

14 Resolución 60/251 de la Asamblea General de las Naciones Unidas por la que se establece el Consejo de los derechos Humanos (puntos 2 y 3). <http://www.ohchr.org>

15 Para más información <http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/treaty/index.htm>

borrador de *Normas de la ONU para Empresas*, aprobado por unanimidad en agosto del 2003<sup>16</sup>.

## 4.2. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact)

El *Global Compact* ó *Pacto Mundial* en su traducción española, es una idea promovida por el ex Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, durante la Cumbre Económica Mundial de Davos<sup>17</sup> (1999) en virtud de la cual las empresas voluntariamente adscritas se comprometen a seguir sus diez principios básicos, de hondo contenido ético. Su objetivo es fomentar la colaboración de las empresas con la sociedad y crear un mercado mundial más equitativo y respetuoso con los Derechos Humanos.

El *Pacto Mundial* es un instrumento de adscripción voluntaria por parte de las empresas y supone el compromiso de implantación de sus diez principios en su estrategia y operaciones. En este sentido, el Pacto *no es ni un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta para todas las entidades, ni un instrumento que concede una certificación* a aquellas que cumplen con determinados requisitos. La entidad que se adhiere al Pacto asume voluntariamente el compromiso de ir implantando los diez Principios del Pacto en sus actividades diarias. Asimismo, todo signatario del *Pacto Mundial* adquiere el compromiso de rendir cuentas a la sociedad con unos *Informes de Seguimiento*, públicos y transparentes, en los que recoja los avances realizados durante el proceso de implantación.

El Pacto funciona como una red integrada de trabajo en la que las compañías participantes, la *ONU*, sus organizaciones sectoriales (*OIT, UNCTAD, ACNUR...*), las ONG internacionales (*Amnistía Internacional, Human Rights Watch, WWF...*) y las uniones sindicales internacionales (*ICFTU, UNI, TUAC*), promueven los objetivos y los diez principios del *Pacto Mundial* que son los siguientes:

16 Datos recabados del proyecto fin de máster (inédito) de D<sup>a</sup> Elena López Picasso (Instituto Universitario Ortega y Gasset, 2013). Dicho proyecto fue dirigido por mí y agradezco a su autora la completa información que aporta.

17 Durante la Cumbre Mundial Kofi Annan declaró que "*Creando riqueza y empleo se combate a la pobreza, lo que representa uno de los objetivos de las Naciones Unidas; objetivo que también comparten las empresas*". Debería matizarse, no obstante, que ese objetivo suele ser asimilado por las empresas a través de una interpretación a contrario sensu (si hay pobreza, no hay riqueza ni empleo). Uno de los objetivos que pretende *Global Compact* es la disminución de los índices de pobreza en los 49 países más pobres del mundo.

| BLOQUE TEMÁTICO            | PRINCIPIO  |
|----------------------------|--|
| Derechos Humanos           | 1. Las empresas deben apoyar y respetar los DDHH proclamados a nivel internacional   |
|                            | 2. Evitar verse involucradas en abusos a los DDHH  |
| Derechos Laborales         | 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva |
|                            | 4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio   |
|                            | 5. La abolición efectiva del trabajo infantil  |
|                            | 6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación  |
| Derechos Medio Ambientales | 7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales                |
|                            | 8. Adoptar medidas para promover una mayor responsabilidad ambiental   |
|                            | 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente   |
| Derechos Socioeconómicos   | 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno <sup>1</sup>         |

*Fuente:* elaboración propia sobre la base de los 10 principios del Pacto Mundial.

Todavía es pronto para evaluar la efectividad práctica del *Pacto Mundial*, pues independientemente del número creciente de empresas y organizaciones adscritas, lo que hay que valorar es hasta qué punto esa participación ha supuesto cambios sustanciales en la filosofía de esas mismas organizaciones, especialmente en aquellos contextos en los que los Derechos Humanos son violados frecuentemente (de ahí la relevancia de los “informes de progreso”). Hay que tener en cuenta que las organizaciones signatarias son líderes en sus respectivos sectores, están geográficamente muy dispersas y aspiran a un crecimiento de los mercados responsable y sostenible, por lo que cabe anticipar un efecto “mimético” en otras empresas y Pymes, así como en sus cadenas de valor, que no dejará de ser positivo. En España, existe una plataforma (ASEPAM<sup>18</sup>) que se encarga de coordinar, seguir y promover las acciones derivadas del *Pacto Mundial*.

### **4.3. Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos (Consejo Económico y Social de la ONU - CESNU)**

Aprobadas en agosto del 2003, recogen las aportaciones de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT* y las *Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE*, entre

<sup>18</sup> Creada el 15 de noviembre de 2004.

otras. El punto de partida es muy claro: el Estado es el principal garante de los Derechos Humanos, pero las empresas tienen también una responsabilidad.

*“Aunque los estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los Derechos Humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.*

En estas normas del CESNU queda bien establecida la *responsabilidad de las corporaciones respecto al desarrollo*, haciendo mención expresa a cuestiones tan relevantes para los Derechos Humanos como:

- La igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio entre trabajadores.
- El reconocimiento de los derechos de los trabajadores, incluida una remuneración digna que les garantice un nivel de vida adecuado para ellos y sus familias y que les permita mejorar.
- La garantía de los Derechos de libre asociación y negociación colectiva.
- La prohibición del soborno y la corrupción.
- La protección del consumidor y del medio ambiente.

#### **4.4. Los Principios Ruggie**

Dado que en este mismo número monográfico el profesor Ruggie explica tales principios, nos limitaremos —dada su relevancia y originalidad— a realizar una breve reseña de los mismos.

En el año 2005 la ONU estableció un Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas. Este nombramiento supuso la apertura de una nueva etapa en el enfoque de la cuestión. Dado que las Normas del año 2003 no recibieron el apoyo que se espera, se consideró necesario abrir un proceso de análisis, estudio y reflexión. Dicha tarea fue encargada a John Ruggie<sup>19</sup>. Su mandato comenzó en 2005 y fue renovado en dos ocasiones, 2008 y 2011.

<sup>19</sup> Profesor de Derechos Humanos y Relaciones Internacionales en la Universidad de Harvard. <http://www.hks.harvard.edu/>

El Representante Especial elaboró el Marco para “*proteger, respetar y reparar*” que fue adoptado por el Consejo en su resolución 7/8. Dicho Marco —más conocido como “Principios Ruggie”— está basado en 3 principios básicos: la obligación de los Estados de proteger (principios 1-10), la responsabilidad de las empresas de respetar (principios 11-24) y la necesidad de mejorar las vías de reparación a las víctimas (principios 25- 31).

Los principios Ruggie cuentan, en nuestra opinión, con tres ventajas fundamentales frente a otras propuestas de responsabilidad corporativa:

- **Global.** Los Derechos Humanos, por su propia naturaleza, son más apropiados para suscitar un acuerdo global entre todos los actores aunque sean de culturas diferentes.
- **Concreto.** El marco Ruggie sugiere a las empresas obligaciones específicas en relación a todos los Derechos Humanos, en vez de obligaciones genéricas y confusas respecto a algunos valores. Se espera de las empresas que eviten la violación de los derechos humanos afectados por sus operaciones (que son casi todos). Se trata de obligaciones concretas respecto a los derechos que son afectados por las operaciones de la empresa.
- **Integrable.** Los principios Ruggie son fácilmente integrables con otras herramientas de control y evaluación como puedan ser distintas certificaciones, normas y guías (como ya se ha hecho con la ISO 26000) o los estándares de reporte del GRI (Global Reporting Initiative).

#### 4.5. Principios de Derechos Humanos para Empresas de Amnistía Internacional<sup>20</sup>.

La ONG *Amnistía Internacional* ha elaborado una lista de control preliminar de principios de Derechos Humanos como orientación para las empresas multinacionales. Tales principios se fundamentan en las siguientes normas internacionales de Derechos Humanos:

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos.*
- *Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*
- *Principios Básicos de Naciones Unidas para el Empleo de la Fuerza y las Armas de Fuego.*
- *Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT.*

20 <http://web.amnesty.org/library/index/engACT700011998?open&of=eng-398>

Las materias abordadas son: política empresarial de Derechos Humanos, planes de seguridad, compromiso con la comunidad, ausencia de discriminación, ausencia de esclavitud, salud y seguridad, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, condiciones de trabajo justas, mecanismos fiables y periódicos para controlar de manera efectiva la conformidad de todas las operaciones con los códigos de conducta y con las normas internacionales de Derechos Humanos.

La violencia y la inestabilidad imperantes en muchos países y zonas en conflicto obliga a las empresas a proteger su personal y bienes con guardias de seguridad armados o mediante acuerdos con las fuerzas de seguridad del Estado. Según *Amnistía Internacional* (AI), estas medidas a veces han contribuido directamente a violaciones de Derechos Humanos o a agresiones en las que se ha hecho un uso excesivo o indiscriminado de la fuerza contra población civil (o lo que es lo mismo, contra “no combatientes”, según la terminología del Derecho Internacional Humanitario). La reputación, la legitimidad social y la seguridad de la empresa y sus grupos de interés pueden estar en juego en tales situaciones.

Según las normas de AI, las empresas deben garantizar que su personal y las fuerzas de seguridad que hayan contratado reciban la formación adecuada y se comprometan a respetar los principios y normas internacionales sobre el empleo de la fuerza; en particular el *Código de Conducta de las Naciones Unidas (ONU) para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley* y los *Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley*. Dichas normas imponen fuertes restricciones al uso de la fuerza y de las armas de fuego y exigen que un proceso de investigación y rendición de cuentas si en algún momento ha sido necesario el uso de la fuerza, incluso aunque fuera en grado mínimo.

Las empresas deben implantar sus propios procedimientos de acuerdo con estas normas internacionales en caso de que necesiten hacer intervenir o contratar a las fuerzas de seguridad del Estado o crear su propio cuerpo de seguridad para proteger a su personal y bienes. Estos procedimientos deben incluir las garantías necesarias para evitar el empleo excesivo de la fuerza, excluyendo la tortura o el trato cruel, inhumano o degradante. Las empresas deben recoger expresamente esas exigencias en sus contratos de seguridad y tomar medidas firmes para garantizar que la formación o el material que proporcionan al personal de seguridad público o privado no se utiliza para violar los Derechos Humanos.

Las normas de la empresa deben concretar quiénes pueden llevar armas, qué material puede proporcionar la empresa al personal de seguridad y cuál es el alcance y la naturaleza del control y la influencia ejercidos por la empresa

sobre el personal de seguridad. Todo el personal de seguridad debe recibir formación sobre cómo respetar los derechos de la comunidad local. No se debe facilitar a las fuerzas de seguridad información que pueda convertir a determinados individuos en objetivo de ejecuciones extrajudiciales, «desapariciones», torturas o detenciones arbitrarias.

Asimismo, al seleccionar al personal de seguridad, las empresas deben estudiar el historial del candidato para comprobar si han participado en violaciones de Derechos Humanos y no contratar a ningún involucrado en violaciones graves, tales como ejecuciones extrajudiciales, homicidios indiscriminados, «desapariciones», torturas o tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y detenciones arbitrarias de oponentes políticos. En este sentido, AI recomienda el despido inmediato de cualquier trabajador de seguridad si, tras un juicio con las debidas garantías, se descubre que ha cometido tales violaciones.

La propia norma de AI enumera los tratados y convenciones internacionales que regulan o se relacionan con el uso de guardias privados de seguridad:

#### A. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 3: *«Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona».*

Artículo 5: *«Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes».*

Artículo 9: *«Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado».*

#### B. Código de Conducta de la ONU para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley.

(2) *En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas...*

(3) *Los funcionarios podrán usar la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas...*

(4) *Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los funcionarios se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario...*

(5) *Ningún funcionario podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, amenaza a la seguridad nacional, inestabilidad*

*política interna, o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.*

- C. *Principios Básicos de la ONU sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley.* Se amplía en ellos el punto 3 del Código de la ONU y se estipula además:

*Principio 4. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en el desempeño de sus funciones, utilizarán en la medida de lo posible medios no violentos antes de recurrir al empleo de la fuerza y de armas de fuego. Podrán utilizar la fuerza y armas de fuego solamente cuando otros medios resulten ineficaces...*

*Principio 9. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no emplearán armas de fuego contra las personas salvo en defensa propia o de otras personas, en caso de peligro inminente de muerte o lesiones graves, o con el propósito de evitar la comisión de un delito particularmente grave que entrañe una seria amenaza para la vida, o con el objeto de detener a una persona que represente ese peligro y oponga resistencia a su autoridad, o para impedir su fuga, y sólo en caso de que resulten insuficientes medidas menos extremas para lograr dichos objetivos. En cualquier caso, sólo se podrá hacer uso intencional de armas letales cuando sea estrictamente inevitable para proteger una vida.*

*Principio 10. En las circunstancias previstas en el principio 9, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se identificarán como tales y darán una clara advertencia de su intención de emplear armas de fuego, con tiempo suficiente para que se tome en cuenta, salvo que al dar esa advertencia se pusiera indebidamente en peligro a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, se creara un riesgo de muerte o daños graves a otras personas...».*

En los Principios se exponen criterios para normas reguladoras del empleo de armas de fuego, el desalojo de reuniones ilegales, el trato dispensado a detenidos y la formación en el uso de la fuerza de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

- D. *Principios reguladores de las transferencias de armas convencionales de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE).* Se estipula en ellos que los Estados participantes evitarán la realización de transferencias que podrían ser utilizadas para violar o restringir los derechos humanos y las libertades fundamentales.

#### 4.6. Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales

Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales forman parte de la «Declaración de la OCDE sobre inversión internacional y empresas multinacionales», siendo una serie de recomendaciones que pretenden asegurar una conducta responsable por parte de las empresas en el contexto de su internacionalización o inversión exterior. Fueron creadas en 1976, aunque su última revisión fue publicada en 2011<sup>21</sup>.

Los países signatarios asumen voluntariamente el compromiso vinculante de aplicar dichas directrices, lo que se debería concretar en la elaboración de una normativa específica por parte de las empresas. Actualmente son suscriptores los Estados miembros de la OCDE, a los que se han sumado Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez.

Si bien las directrices no son vinculantes directamente para las empresas (a menos que los gobiernos que las suscriban trasladen este compromiso a las empresas vía legislativa), suponen un marco de buena aceptación que se ha mostrado eficaz para la responsabilidad social de las empresas, encajando especialmente en la visión empresarial en relación con otros estándares por su sencillez y flexibilidad.

En relación con los Derechos Humanos, las directrices se encuentran alineadas con el Marco para Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas «proteger, respetar y reparar» adoptado en junio de 2011 (*Principios Ruggie*).

En ambos marcos (directrices OCDE y Naciones Unidas), se reconoce que los Estados tienen el deber de proteger los Derechos Humanos en su ámbito territorial, y que las empresas deben respetar dichos derechos, independientemente del empeño o voluntad que pongan los Estados en su protección.

Al hablar de Derechos Humanos hay que circunscribirse a la *Carta internacional de los Derechos Humanos*<sup>22</sup> y a la *Declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluye los ocho convenios fundamentales de la OIT al respecto.

De acuerdo con ambos marcos, el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas debe materializarse mediante la publicación de una declaración al nivel jerárquico más elevado de la empresa, acompañada de las políticas que sean necesarias y del despliegue de procesos de evaluación del riesgo de incidencia, vigilancia, detección y reparación legítima (cooperación con organismos judiciales o extrajudiciales).

21 <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

22 Comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principales instrumentos en los que se ha codificado: el Pacto internacional de los derechos civiles y políticos y el Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales.

## 5. OTRAS CONVENCIONES RELACIONADAS CON LOS DERECHOS HUMANOS: LOS DERECHOS SOCIO LABORALES

En nuestro entorno (Unión Europea, OCDE...) puede parecer evidente el respeto de unos estándares mínimos de derechos socio laborales (derecho a asociación y sindicación, prohibición de trabajos forzados, prohibición del trabajo infantil, etc.), pero hay que tener en cuenta que la internacionalización de la empresa supone, entre otras cosas, la deslocalización de puestos de trabajo; esto es: la contratación de mano de obra en países en los que existen estándares laborales menos garantistas o directamente atentatorios a las principales normas internacionales<sup>23</sup>.

### 5.1. Los Convenios de la OIT

La referencia básica para medir los mínimos laborales son los ocho Convenios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), que en la actualidad cuenta con 183 países miembros<sup>24</sup>. La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito, ya que representantes de gobiernos, empresas y trabajadores participan conjuntamente en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos.

Los ocho convenios más relevantes para los DDHH de la OIT son los siguientes:

1. *Convenio 29 (1930)*: dispone la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, si bien se admiten algunas excepciones (servicio militar, trabajo penitenciario controlado, catástrofes, etc.).
2. *Convenio 87 (1948)*: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, sin autorización previa, ni injerencia de las autoridades públicas.
3. *Convenio 98 (1949)*: Derecho de sindicación y negociación colectiva, extendiendo el derecho a su protección efectiva.

23 Según la Confederación Sindical Internacional (CIOLS) sobre la situación de los Derechos Sindicales en el Mundo (2007), 145 trabajadores murieron por defender sus derechos, 704 padecieron torturas y 463 recibieron amenazas de muerte. Entre las peores prácticas se encuentra el asesinato (el continente americano -principalmente Colombia- se sitúa a la cabeza, con 114 muertes sobre un total de 145); las torturas, lesiones y palizas (Asia a la cabeza con 427 de 704 seguida de América con 120); los arrestos (2.200 en todo el mundo, mayoritariamente en Asia); y los despidos (4.500, con una mayoría abrumadora de 2.539 en Asia). Fuente: "El Mundo" (Domingo, 14 de enero de 2007).

24 Según la lista de países miembros publicada en la web oficial de la OIT (<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/mstatess.htm>)

4. *Convenio 100 (1951)*: Igualdad de remuneración (entre hombre y mujer) por un trabajo de igual valor.
5. *Convenio 105 (1957)*: Abolición del trabajo forzoso, prohibiéndolo como medida de coerción política o educativa, como medida disciplinaria, etc.
6. *Convenio 111 (1958)*: Discriminación en el trabajo (empleo y ocupación) por razones de raza, sexo, religión, etc.
7. *Convenio 138 (1973)*: Edad mínima para acceder al empleo en 15 años o no inferior a la edad a la que cesa la enseñanza obligatoria. Ratificado por 120 países. El Convenio, sin embargo, contempla dos excepciones:
  - Trabajo infantil entre 12 y 14 años en familias con economía y acceso a la educación insuficiente.
  - Trabajo infantil a los 16 años en trabajos peligrosos, siempre que estén garantizadas la salud, seguridad y moralidad de los adolescentes y hayan recibido la formación adecuada.
8. *Convenio 182 (1999)* sobre peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento militar forzoso, esclavitud, prostitución, pornografía y otro tipo de actividades ilícitas. Complementa al nº 138 y ha sido ratificado por 130 países, lo que constituye cifra record de ratificaciones dentro de los países miembros de la OIT.

Estos Convenios no han sido firmados por todos los países, y aún habiéndolo sido, son infringidos muchas veces.

## **5.2. Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT<sup>25</sup>**

Los principios establecidos en este instrumento universal, adoptado por la OIT en 1997, ofrecen una serie de directrices para las empresas multinacionales a los gobiernos, las organizaciones patronales y los sindicatos, en áreas como el empleo (igualdad de oportunidades, seguridad en el empleo), la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales (salarios, beneficios, edad mínima, salud y seguridad, libertad de asociación y negociación colectiva, consulta, revisión de quejas formales o conciliación de disputas laborales). Sus disposiciones quedan reforzadas por las convenciones y recomendaciones internacionales fundamentales de la OIT en materia laboral.

25 [www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm)

La Declaración *no es vinculante* desde el punto de vista legal, pero no requiere de la aceptación previa de una empresa para su aplicación. Se llevan a cabo exámenes periódicos para controlar el vigor que a la Declaración dan empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones patronales y de trabajadores. En el supuesto de un desacuerdo en cuanto a su aplicación, las partes pueden remitir a la OIT una solicitud de interpretación del significado de sus disposiciones.

### **5.3. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT26**

Adoptada en 1998, esta Declaración hunde sus raíces en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de 1995 en Copenhague, durante la cual los jefes de Estado mundiales reafirmaron la aplicación universal de los derechos básicos de los trabajadores. Esta Declaración supone un renovado compromiso político por parte de los Estados Miembro de la OIT hacia el respeto, el fomento y el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales: libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzado, abolición del trabajo infantil y lucha contra la discriminación.

Dicha Declaración *no está sujeta a ratificación y es de aplicación para todos los miembros de la OIT, incluidos aquellos que no hayan ratificado las convenciones fundamentales*. La Declaración introdujo un mecanismo de seguimiento suplementario a los mecanismos establecidos por la Constitución de la OIT relativos a la aplicación de convenciones ratificadas.

En primer lugar, se exige a todos los Estados Miembro de la OIT la remisión de un informe anual en el que indiquen sus avances en el fomento de los principios reflejados en las convenciones fundamentales. Se anima asimismo a la promoción de la Declaración por parte de las organizaciones de empresarios y trabajadores: en el seno de las mismas y hacia sus miembros respectivos, ofreciendo a tales órganos un papel importante a la hora de aportar comentarios sobre los informes.

En segundo lugar, el Director General de la OIT deberá presentar anualmente un informe general en el que se distinguirán los países que han ratificado las convenciones y aquellos que no, y que se centrará en las distintas tendencias y necesidades en todo el mundo.

26 [http://echo.ilo.org/pls/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var\\_language=EN](http://echo.ilo.org/pls/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=EN)

## 6. MARCO REGULATORIO EN ESPAÑA

### 6.1. Proposición no de ley del grupo parlamentario socialista sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos

El 21 de mayo de 2013<sup>27</sup> se aprobó en el Congreso por parte de 5 de los 7 grupos parlamentarios<sup>28</sup> que componen el Congreso de los Diputados, una enmienda transaccional a la Proposición No de Ley (PNL) que el Grupo Socialista había presentado el 5 de abril. En dicha PNL la mayoría parlamentaria insta al gobierno a incorporar los *Principios Ruggie* (2011) en algunas de las principales iniciativas que se estaban llevando a cabo a nivel gubernamental, tales como:

- II Plan de Derechos Humanos que está elaborando el Gobierno.
- Plan Estatal de la RSE.
- Ley de Acción Exterior del Estado.
- Planes de Fomento de la Marca España.
- En esa PNL igualmente se insta al Gobierno a que:
- Vincule el apoyo oficial del Estado al compromiso en materia de DDHH de las empresas.
- Elaboración de un informe jurídico sobre el tercer pilar de los Principios: mecanismos de reparación.
- Elaborar un informe sobre las iniciativas adoptadas en el conjunto de las administraciones públicas.
- Informar a las Comisiones Parlamentarias competentes del estado del procedimiento de elaboración del I Plan de Implementación en nuestro país de los principios rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, y establecer mecanismos de evaluación y de coherencia entre este Plan con el II Plan de Derechos Humanos y el Plan Nacional de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).
- Apoyar la aprobación de la Directiva del Consejo relativa a transparencia sobre información no financiera de la UE.

27 N° expediente 162/000591.

28 PSOE, PP, CIU, UPyD, PNV, IU-ICV-EUiA-CHA.

## 6.2. Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

Tras la aprobación de la "*Estrategia Renovada de la Comisión Europea para 2011-2014 sobre Responsabilidad Social Empresarial*" de la Comisión Europea, por la cual se invita a todos los Estados miembros de la UE a elaborar planes nacionales para implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas, España acogió la invitación de la Comisión y puso en marcha el proceso de elaboración de un Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>29</sup>.

Al igual que España, otros 19 Estados de la UE están llevando a cabo sus respectivos procesos de elaboración. En el caso español, El Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, a través de la Oficina de Derechos Humanos, fue el impulsor de este proceso y actúa como punto focal. Con el objetivo de que fuese un proceso transparente e inclusivo se celebraron tres reuniones, una por cada grupo de interés participante, en las que también estuvieron presentes la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Empleo. Además, colaboraron expertos en materia de Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Humanos, que presentaron un documento de trabajo en 2013. Tras sucesivas revisiones, el borrador del Plan fue presentado para su tramitación en Consejo de Ministros en 2014<sup>30</sup> y recoge los siguientes principios:

- El deber de los Estados de adoptar las medidas apropiadas para prevenir, mitigar, sancionar y reparar los posibles abusos.
- El deber de los Estados de enunciar claramente lo que esperan de las empresas domiciliadas en su territorio.
- El mandato a los Estados de tomar las medidas apropiadas para garantizar el acceso a mecanismos de reparación eficaces.

## 7. UN FUTURO PROBABLE: ¿HACIA UN TRIBUNAL COMERCIAL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS?

No hay duda de que, a medida que nuestras sociedades están más informadas y son conscientes del impacto de las empresas en los Derechos Humanos, empiezan a reclamar paulatinamente a sus gobiernos (en calidad de ciudadanos) y a las empresas (en calidad consumidores) la adopción de las mejores prácticas

29 <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExterior/Cooperacion/DerechosHumanos/Paginas/Prioridades.aspx>

30 <http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/pnedh-borrador-julio-2014.pdf>

para promover y reforzar los Derechos Humanos en todos aquellos países en los que intervengan. Desde el final de la Segunda Guerra Mundial, la creación de la ONU y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), se ha ido construyendo por diversos organismos un "corpus" convencional cada vez más enfocado a la promoción de los DDHH por parte de las empresas. Lamentablemente, muchas de esas normas y convenciones internacionales quedan en simples declaraciones de intenciones, ya que son de aplicación voluntaria por parte de las empresas y todavía no existe un sistema internacional de control y eventual sanción. El marco Ruggie supone un importante avance en la responsabilidad de empresas y Estados en el respeto de los Derechos Humanos, pero creemos que sigue siendo necesaria una instancia superior a los Estados individuales, con capacidad y legitimidad para procesar y juzgar las violaciones de Derechos Humanos que puedan ser cometidas por las empresas.

Del mismo modo que desde la Organización Mundial del Comercio (OMC) se persiguen y penalizan las malas prácticas comerciales de aquellos de sus miembros que violen los principios de libre comercio propugnados por la OMC (por ejemplo: prohibición de prácticas anti-dumping y posibilidad de denunciarlas antes la OMC), creemos que es necesaria la creación de una *Corte o Tribunal Comercial Internacional de los Derechos Humanos*, neutral, profesional, permanente e independiente, y con capacidad para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado a las empresas que violen los Derechos Humanos. Dicho Tribunal internacional debería fundamentar su actuación y competencias en unos estatutos y en un corpus convencional pre-existente y conocido (transparencia y publicidad). De este modo, el marco "*proteger, respetar y reparar*" (Ruggie: 2011) quedaría plenamente garantizado, especialmente en cuanto a las reparaciones. Se trata, por supuesto, de una propuesta de implementación muy compleja, pero ello no le resta urgencia ni necesidad.

Este proceso hacia una *juridificación* de los Derechos Humanos en el ámbito de las empresas transnacionales puede requerir años, como sucedió con la creación de la Corte Penal Internacional que desde su fundación en 1998 (Estatuto de Roma) conoce y juzga las violaciones contra el Derecho Internacional Humanitario (crímenes de guerra, etc.), pero estamos firmemente convencidos de que su creación no sólo es inevitable a juzgar por las preocupaciones sociales de una sociedad cada vez más informada que sabe exigir a sus gobiernos, sino también imprescindible para cerrar el círculo virtuoso de normas y convenciones internacionales promotoras de los DDHH, algunas de las cuales hemos repasado someramente en este artículo.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADDO, M.K ET AL. Human Rights and The Responsibility of Transnational Corporations (Kluwer Law International, La Haya, 1999).
- AMNISTÍA INTERNACIONAL (2000). Sudan, the Price of Oil (AI, Londres).
- AVERY C.L (2000). Business and Human Rights in a time of Change (Amnesty International UK, Londres, 2000).
- BERDAL, M. MALONE, D.M.,Eds (2000). Greed and Grievance: Economic Agendas in Civil Wars (Boulder-Lybe Rienner publishers).
- BRAUER, JURGEN / TEPPER MARLIN, JOHN (2009). «*Defining Peace Industries and Calculating the Potential Size of a Peace Gross World Product by Country and by Economic Sector*» (Economists for Peace y Institute for Economics and Peace, abril).
- CARNEIRO CANEDA, MANUEL (2004). La Responsabilidad Social Corporativa Interna: la "nueva frontera" de los Recursos Humanos (Ed. Esic, Madrid).
- CICR. Empresas y Derecho Internacional Humanitario. Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el Derecho Internacional Humanitario (Ginebra, CICR).
- CONFEDERATION OF NORWEGIAN BUSINESS AND INDUSTRY (1998). Human Rights from the Perspective of Business and Industry- a checklist, Confederation of Norwegian Business and Industry (Octubre 1998).
- DAVIES, ROBERT (1999). Corporate Practice in Postconflict Business Opportunities: Six Principles for Partnership Action (IBLF, 1999).
- DEVELOPMENT ASSISTANCE COMMITTEE (1997). DAC Guidelines on conflict, peace and development co-operation (OCDE).
- ESCOLA DE CULTURA DE PAU (2010). Alerta 2010! Informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz (Icaria, Barcelona).
- FRANKENTAL, P. / HOUSE F (2000). Human Rights, is it any of your Business? (Amnesty International, Londres).
- GARCÍA-MARZÁ, Domingo (2004), Ética empresarial. Del diálogo a la confianza, (Trotta, Madrid).
- GLOBAL WITNESS (1998). A Rough Trade: The Role of Companies and Governments in the Angolan Conflict (Global Witness).
- GLOVER, JONATHAN (2013). Humanidad e inhumanidad. Una historia moral del siglo XX (Cátedra, Madrid).
- HUNTINGTON, SAMUEL PHILLIPS (1993). The Clash of Civilizations. Revista "Foreign Affairs" (Volº 72m nº 3).

- IBLF (1998), Conflict prevention and Post-conflict reconstruction: Observations on the role of business (IBLF).
- MAKONNEN, YILMA (2000). Natural Resource-based violent intra-state conflict: Towards the development of social responsibility guidelines for non-state actors in conflict prevention and peace-building (Departamento de Asuntos Políticos de NU).
- MCPAHAIL, KATHRYN (1998). Integrating social concerns into private sector decision-making. A review of corporate practices in the mining, oil and gas sectors (Discussion Paper nº 384, Banco Mundial).
- NAVARRO, FERNANDO. (2012), Responsabilidad Social corporativa, Teoría y Práctica (ESIC Editorial, Madrid).
- NAVARRO, F / GARCÍA-MARZÁ, D (2009) RSC, Cooperación e internacionalización de la empresa española (Fride, Madrid).
- PRAHALAD, C.K. (2005) La fortuna en la base de la pirámide (Gránica).
- PRANDI, M / LOZANO, JM (2010) La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor (Esade, Barcelona).
- PRANDI, M / LOZANO, JM (2006). Guía práctica de derechos humanos para empresas (Escola de Cultura de Pau, ESADE, Barcelona).
- RUPESINGHE, KUMAR (1998). Civil Wars, Civil Peace: Multitrack Solutions to armed conflicts (International Alert, London).
- SANCHEZ-MONTERO, MANUEL (2005). Las fracturas del Nuevo Orden Internacional (Cideal, Madrid).
- SENNETT, RICHARD (2005) La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el Nuevo capitalismo (Anagrama).
- SMITH, PETER H (2009) La democracia en América Latina (Universidad de Alcalá, Madrid, 2009).



# DOCUMENTOS



---

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclaman solemnemente en tanto que Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea el texto que figura a continuación:

# Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>1</sup>

## PREÁMBULO

Los pueblos de Europa, al crear entre sí una unión cada vez más estrecha, han decidido compartir un porvenir pacífico basado en valores comunes.

Consciente de su patrimonio espiritual y moral, la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho. Al instituir la ciudadanía de la Unión y crear un espacio de libertad, seguridad y justicia, sitúa a la persona en el centro de su actuación.

---

1 La Comisión Europea no es una institución específicamente dirigida a la protección de los derechos humanos, sin embargo puede intervenir en la aprobación de diferentes Directivas destinadas a la protección de determinados derechos humanos como, por ejemplo:

- La Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por sexo.
- La Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- La Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Unión contribuye a defender y fomentar estos valores comunes dentro del respeto de la diversidad de culturas y tradiciones de los pueblos de Europa, así como de la identidad nacional de los Estados miembros y de la organización de sus poderes públicos a escala nacional, regional y local; trata de fomentar un desarrollo equilibrado y sostenible y garantiza la libre circulación de personas, servicios, mercancías y capitales, así como la libertad de establecimiento.

Para ello es necesario, dándoles mayor proyección mediante una Carta, reforzar la protección de los derechos fundamentales a tenor de la evolución de la sociedad, del progreso social y de los avances científicos y tecnológicos.

La presente Carta reafirma, dentro del respeto de las competencias y misiones de la Unión, así como del principio de subsidiariedad, los derechos que emanan en particular de las tradiciones constitucionales y las obligaciones internacionales comunes a los Estados miembros, del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, las Cartas Sociales adoptadas por la Unión y por el Consejo de Europa, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En este contexto, los órganos jurisdiccionales de la Unión y de los Estados miembros interpretarán la Carta atendiendo debidamente a las explicaciones elaboradas bajo la autoridad del Praesidium de la Convención que redactó la Carta y actualizadas bajo la responsabilidad del Praesidium de la Convención Europea.

El disfrute de tales derechos conlleva responsabilidades y deberes tanto respecto de los demás como de la comunidad humana y de las generaciones futuras.

En consecuencia, la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados a continuación.

## **TÍTULO I.- DIGNIDAD**

### **ARTÍCULO 1.- Dignidad humana**

La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.

### **ARTÍCULO 2.- Derecho a la vida**

1. Toda persona tiene derecho a la vida.
2. Nadie podrá ser condenado a la pena de muerte ni ejecutado.

### **ARTÍCULO 3.- Derecho a la integridad de la persona**

1. Toda persona tiene derecho a su integridad física y psíquica.
2. En el marco de la medicina y la biología se respetarán en particular:
  - a) el consentimiento libre e informado de la persona de que se trate, de acuerdo con las modalidades establecidas por la ley;

- b) la prohibición de las prácticas eugenésicas, en particular las que tienen como finalidad la selección de las personas;
- c) la prohibición de que el cuerpo humano o partes del mismo en cuanto tales se conviertan en objeto de lucro;
- d) la prohibición de la clonación reproductora de seres humanos.

**ARTÍCULO 4.- Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes**

Nadie podrá ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

**ARTÍCULO 5.- Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado**

1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre.
2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio.
3. Se prohíbe la trata de seres humanos.

## **TÍTULO II.- LIBERTADES**

**ARTÍCULO 6.- Derecho a la libertad y a la seguridad**

Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad.

**ARTÍCULO 7.- Respeto de la vida privada y familiar**

Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones.

**ARTÍCULO 8.- Protección de datos de carácter personal**

1. Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan.
2. Estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a obtener su rectificación.
3. El respeto de estas normas estará sujeto al control de una autoridad independiente.

**ARTÍCULO 9.- Derecho a contraer matrimonio y derecho a fundar una familia**

Se garantizan el derecho a contraer matrimonio y el derecho a fundar una familia según las leyes nacionales que regulen su ejercicio.

**ARTÍCULO 10.- Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las

prácticas y la observancia de los ritos.

2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio.

### **ARTÍCULO 11.- Libertad de expresión y de información**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras.

2. Se respetan la libertad de los medios de comunicación y su pluralismo.

### **ARTÍCULO 12.- Libertad de reunión y de asociación**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otros sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. Los partidos políticos a escala de la Unión contribuyen a expresar la voluntad política de los ciudadanos de la Unión.

### **ARTÍCULO 13.- Libertad de las artes y de las ciencias**

Las artes y la investigación científica son libres. Se respeta la libertad de cátedra.

### **ARTÍCULO 14.- Derecho a la educación**

1. Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente.

2. Este derecho incluye la facultad de recibir gratuitamente la enseñanza obligatoria.

3. Se respetan, de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio, la libertad de creación de centros docentes dentro del respeto de los principios democráticos, así como el derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas.

### **ARTÍCULO 15.- Libertad profesional y derecho a trabajar**

1. Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada.

2. Todo ciudadano de la Unión tiene libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse o prestar servicios en cualquier Estado miembro.

3. Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutaban los ciudadanos de la Unión.

### **ARTÍCULO 16.- Libertad de empresa**

Se reconoce la libertad de empresa de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

### **ARTÍCULO 17.- Derecho a la propiedad**

1. Toda persona tiene derecho a disfrutar de la propiedad de los bienes que haya adquirido legalmente, a usarlos, a disponer de ellos y a legarlos. Nadie puede ser privado de su propiedad más que por causa de utilidad pública, en los casos y condiciones previstos en la ley y a cambio, en un tiempo razonable, de una justa indemnización por su pérdida. El uso de los bienes podrá regularse por ley en la medida en que resulte necesario para el interés general.

2. Se protege la propiedad intelectual.

### **ARTÍCULO 18.- Derecho de asilo**

Se garantiza el derecho de asilo dentro del respeto de las normas de la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951 y del Protocolo de 31 de enero de 1967 sobre el Estatuto de los Refugiados y de conformidad con la Constitución.

### **ARTÍCULO 19.- Protección en caso de devolución, expulsión y extradición**

1. Se prohíben las expulsiones colectivas.

2. Nadie podrá ser devuelto, expulsado o extraditado a un Estado en el que corra un grave riesgo de ser sometido a la pena de muerte, a tortura o a otras penas o tratos inhumanos o degradantes.

## **TÍTULO III.- IGUALDAD**

### **ARTÍCULO 20.- Igualdad ante la ley**

Todas las personas son iguales ante la ley.

### **ARTÍCULO 21.- No discriminación**

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de la Constitución y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

### **ARTÍCULO 22.- Diversidad cultural, religiosa y lingüística**

La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

### **ARTÍCULO 23.- Igualdad entre mujeres y hombres**

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

### **ARTÍCULO 24.- Derechos del niño**

1. Los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su

bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tenida en cuenta para los asuntos que les afecten, en función de su edad y madurez.

2. En todos los actos relativos a los niños llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del niño constituirá una consideración primordial.

3. Todo niño tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si ello es contrario a sus intereses.

#### **ARTÍCULO 25.- Derechos de las personas mayores**

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

#### **ARTÍCULO 26.- Integración de las personas discapacitadas**

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

### **TÍTULO IV.- SOLIDARIDAD**

#### **ARTÍCULO 27.- Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa**

Deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

#### **ARTÍCULO 28.- Derecho de negociación y de acción colectiva**

Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.

#### **ARTÍCULO 29.- Derecho de acceso a los servicios de colocación**

Toda persona tiene derecho a acceder a un servicio gratuito de colocación.

#### **ARTÍCULO 30.- Protección en caso de despido injustificado**

Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

#### **ARTÍCULO 31.- Condiciones de trabajo justas y equitativas**

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del tra-

bajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

### **ARTÍCULO 32.- Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo**

Se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye el período de escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas.

Los jóvenes admitidos a trabajar deberán disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación.

### **ARTÍCULO 33.- Vida familiar y vida profesional**

1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

### **ARTÍCULO 34.- Seguridad social y ayuda social**

1. La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales.

2. Toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

3. Con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza, la Unión reconoce y respeta el derecho a una ayuda social y a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y por las legislaciones y prácticas nacionales.

### **ARTÍCULO 35.- Protección de la salud**

Toda persona tiene derecho a acceder a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales. Al definirse y ejecutarse todas las políticas y acciones de la Unión se garantizará un nivel elevado de protección de la salud humana.

### **ARTÍCULO 36.- Acceso a los servicios de interés económico general**

La Unión reconoce y respeta el acceso a los servicios de interés económico general, tal como disponen las legislaciones y prácticas nacionales, de conformidad con la Constitución, con el fin de promover la cohesión social y territorial de la Unión.

### **ARTÍCULO 37.- Protección del medio ambiente**

En las políticas de la Unión se integrarán y garantizarán, conforme al principio de desarrollo sostenible, un nivel elevado de protección del medio ambiente y la mejora de su calidad.

### **ARTÍCULO 38.- Protección de los consumidores**

En las políticas de la Unión se garantizará un nivel elevado de protección de los consumidores.

## **TÍTULO V.- CIUDADANÍA**

### **ARTÍCULO 39.- Derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones al Parlamento Europeo**

1. Todo ciudadano de la Unión tiene derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones al Parlamento Europeo en el Estado miembro en que resida, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado.

2. Los diputados al Parlamento Europeo serán elegidos por sufragio universal libre, directo y secreto.

### **ARTÍCULO 40.- Derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales**

Todo ciudadano de la Unión tiene derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales del Estado miembro en que resida, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado.

### **ARTÍCULO 41.- Derecho a una buena administración**

1. Toda persona tiene derecho a que las instituciones, órganos y organismos de la Unión traten sus asuntos imparcial y equitativamente y dentro de un plazo razonable.

2. Este derecho incluye en particular:

- a) el derecho de toda persona a ser oída antes de que se tome en contra suya una medida individual que la afecte desfavorablemente;
- b) el derecho de toda persona a acceder al expediente que la concierna, dentro del respeto de los intereses legítimos de la confidencialidad y del secreto profesional y comercial;
- c) la obligación que incumbe a la Administración de motivar sus decisiones.

3. Toda persona tiene derecho a la reparación por la Unión de los daños causados por sus instituciones o sus agentes en el ejercicio de sus funciones, de con-

formidad con los principios generales comunes a los Derechos de los Estados miembros.

4. Toda persona podrá dirigirse a las instituciones de la Unión en una de las lenguas de la Constitución y deberá recibir una contestación en esa misma lengua.

#### **ARTÍCULO 42.- Derecho de acceso a los documentos**

Todo ciudadano de la Unión y toda persona física o jurídica que resida o tenga su domicilio social en un Estado miembro tiene derecho a acceder a los documentos de las instituciones, órganos y organismos de la Unión, cualquiera que sea su soporte.

#### **ARTÍCULO 43.- El Defensor del Pueblo Europeo**

Todo ciudadano de la Unión y toda persona física o jurídica que resida o tenga su domicilio social en un Estado miembro tiene derecho a someter al Defensor del Pueblo Europeo los casos de mala administración en la actuación de las instituciones, órganos u organismos de la Unión, con exclusión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.

#### **ARTÍCULO 44.- Derecho de petición**

Todo ciudadano de la Unión y toda persona física o jurídica que resida o tenga su domicilio social en un Estado miembro tiene el derecho de petición ante el Parlamento Europeo.

#### **ARTÍCULO 45.- Libertad de circulación y de residencia**

1. Todo ciudadano de la Unión tiene derecho a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

2. Podrá concederse libertad de circulación y de residencia, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, a los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de un Estado miembro.

#### **ARTÍCULO 46.- Protección diplomática y consular** *(Explicaciones Art. 46)*

Todo ciudadano de la Unión podrá acogerse, en el territorio de un tercer país en el que no esté representado el Estado miembro del que sea nacional, a la protección de las autoridades diplomáticas y consulares de cualquier Estado miembro, en las mismas condiciones que los nacionales de este Estado.

## **TÍTULO VI.- JUSTICIA**

#### **ARTÍCULO 47.- Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial**

Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo.

Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa y públicamente y dentro de un plazo razonable por un juez independiente e imparcial, establecido previamente por la ley. Toda persona podrá hacerse aconsejar, defender y

representar.

Se prestará asistencia jurídica gratuita a quienes no dispongan de recursos suficientes siempre y cuando dicha asistencia sea necesaria para garantizar la efectividad del acceso a la justicia.

#### **ARTÍCULO 48.- Presunción de inocencia y derechos de la defensa**

1. Todo acusado se presume inocente mientras su culpabilidad no haya sido declarada legalmente.

2. Se garantiza a todo acusado el respeto de los derechos de la defensa.

#### **ARTÍCULO 49.- Principios de legalidad y de proporcionalidad de los delitos y las penas**

1. Nadie podrá ser condenado por una acción o una omisión que, en el momento en que haya sido cometida, no constituya una infracción según el Derecho interno o el Derecho internacional. Del mismo modo, no podrá imponerse una pena más grave que la aplicable en el momento en que la infracción haya sido cometida. Si con posterioridad a esta infracción la ley dispone una pena más leve, deberá aplicarse ésta.

2. El presente artículo no impedirá el juicio y el castigo de una persona culpable de una acción o una omisión que, en el momento en que haya sido cometida, fuera constitutiva de delito según los principios generales reconocidos por el conjunto de las naciones.

3. La intensidad de las penas no deberá ser desproporcionada en relación con la infracción.

#### **ARTÍCULO 50.- Derecho a no ser juzgado o condenado penalmente dos veces por la misma infracción**

Nadie podrá ser juzgado o condenado penalmente por una infracción respecto de la cual ya haya sido absuelto o condenado en la Unión mediante sentencia penal firme conforme a la ley.

## **TÍTULO VII.- DISPOSICIONES GENERALES QUE RIGEN LA INTERPRETACIÓN Y LA APLICACIÓN DE LA CARTA**

#### **ARTÍCULO 51.- Ámbito de aplicación**

1. Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. Por consiguiente, éstos respetarán los derechos, observarán los principios y promoverán su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias y dentro de los límites de las competencias que se atribuyen a la Unión en las demás Partes de la Constitución.

2. La presente Carta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión

más allá de las competencias de la Unión, ni crea ninguna competencia o misión nuevas para la Unión, ni modifica las competencias y misiones definidas en las demás Partes de la Constitución.

### **ARTÍCULO 52.- Alcance e interpretación de los derechos y principios**

1. Cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sólo podrán introducirse limitaciones cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás.

2. Los derechos reconocidos por la presente Carta que se mencionan en otras Partes de la Constitución se ejercerán en las condiciones y dentro de los límites definidos por ellas.

3. En la medida en que la presente Carta contenga derechos que correspondan a derechos garantizados por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, su sentido y alcance serán iguales a los que les confiere dicho Convenio. Esta disposición no obstará a que el Derecho de la Unión conceda una protección más extensa.

4. En la medida en que la presente Carta reconozca derechos fundamentales resultantes de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, dichos derechos se interpretarán en armonía con las citadas tradiciones.

5. Las disposiciones de la presente Carta que contengan principios podrán aplicarse mediante actos legislativos y ejecutivos adoptados por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y por actos de los Estados miembros cuando apliquen el Derecho de la Unión, en el ejercicio de sus competencias respectivas. Sólo podrán alegarse ante un órgano jurisdiccional en lo que se refiere a la interpretación y control de la legalidad de dichos actos.

6. Se tendrán plenamente en cuenta las legislaciones y prácticas nacionales según lo especificado en la presente Carta.

7. Las explicaciones elaboradas para guiar en la interpretación de la Carta de los Derechos Fundamentales serán tenidas debidamente en cuenta por los órganos jurisdiccionales de la Unión y de los Estados miembros.

### **ARTÍCULO 53.- Nivel de protección**

Ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, por el Derecho de la Unión, el Derecho internacional y los convenios internacionales de los que son parte la Unión o todos los Estados miembros, y en particular el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como por las constituciones de los Estados miembros.

**ARTÍCULO 54.- Prohibición del abuso de derecho**

Ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá ser interpretada en el sentido de que implique un derecho cualquiera a dedicarse a una actividad o a realizar un acto tendente a la destrucción de los derechos o libertades reconocidos en la presente Carta o a limitaciones más amplias de estos derechos y libertades que las previstas en la presente Carta.

El texto supra recoge, adaptándola, la Carta proclamada el 7 de diciembre de 2000, a la que sustituirá a partir del día de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa.

Hecho en Estrasburgo, el doce de diciembre de dos mil siete.

# R reseñas



---

## JUST BUSINESS. MULTINATIONAL CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS

John G. Ruggie. W.W. Norton & Company, Inc. Nueva York, 2013.

Versión española: ¿Solamente negocio? Multinacionales y Derechos Humanos. Editorial ICARIA, 2014.

Las empresas multinacionales se aproximan en número a las cien mil tendiendo al millón el número de filiales que controlan a lo largo y ancho de la economía mundial. Esta red de filiales en combinación con la cadena de valor internacional, surgida al segmentarse los procesos productivos, explica gran parte de la economía nacional y tienen incidencia en las economías domésticas en las que tienen localizadas sus unidades productivas. La distancia económica, institucional y cultural entre los países plantea desafíos para la gobernanza global. La relevancia de las multinacionales es incuestionable, sus aportaciones positivas lo son, también los efectos negativos que en ocasiones han provocado en el medio ambiente y en las comunidades, como lo es su contribución a la producción de bienes y servicios a nivel mundial. Son agentes eficientes sobre los que se reflexiona en cómo realizan su actividad. En este contexto se encuentra la demanda de responsabilidad social y medioambiental para estas empresas y en general para el conjunto de la población empresarial. La heterogeneidad de las economías y sociedades nacionales demanda avances en la gobernanza global, de forma que facilite la provisión de bienes públicos. En este contexto se puede situar los principios propuestos por el Profesor Ruggie sobre la articulación de las relaciones entre derechos humanos y empresa.

El estudio y consideración de la inversión directa en el exterior y, en consecuencia, de las empresas multinacionales en el seno de Naciones Unidas se remonta a 1972, con la creación del Consejo Económico y Social que posteriormente en 1973 dio lugar a la constitución del Centro de Empresas Transnacionales de Naciones Unidas (UNCT), antecedente de lo que hoy conocemos como UNCTAD. En 1976 comienza el proceso de elaboración de un código de conducta para las empresas transnacionales prácticamente coincidiendo con la elaboración de las denominadas "Guidelines for Multinational Enterprises" de la OCDE, última revisión en 2011. Estos códigos proporcionan recomendaciones en torno a derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente, sobornos, transferencias de tecnología, bienestar del consumidor y fiscalidad. Se puede decir que los Códigos de OCDE y de Naciones Unidas recogen la visión de los gobiernos y no de las EM. Las aportaciones de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) (1998) sobre las condiciones de trabajo (seguridad, infancia, sindicación, etc.), consideran las perspectivas de las empresas, sindicatos y gobiernos. Muchas empresas multinacionales del mundo han adoptado códigos de conducta incorporando en general los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

En 1999, el Secretario General de la ONU expone el denominado Pacto Mundial sobre la responsabilidad social de la empresa. Los diez principios de dicho pacto contemplan el comportamiento ético de la empresa (multinacional) en tres dimensiones: a) derechos humanos en su ámbito de influencia; b) derechos laborales (abolir efectivamente el trabajo infantil, respetar el derecho de creación y la negociación colectiva, no discriminar, eliminar el trabajo forzado; c) protección del medio ambiente (acciones preventivas y nuevas tecnologías adecuadas); d) anticorrupción (luchar contra toda forma de corrupción, incluyendo el soborno y la extorsión). A este pacto se han adherido un considerable número de empresas multinacionales y otras instituciones.

Un paso importante que pudiera dar un impulso al tema de los derechos humanos y las empresas multinacionales fue el adoptado por la ONU para institucionalizar un análisis que pudiera dar lugar a propuestas concretas y factibles para su adopción. Así, en 2005 la ONU encargó al profesor Ruggie el estudio de los Derechos Humanos y las empresas que finalizó en 2011 con la propuesta de 31 Principios que se sintetizan en el marco de: "Proteger (obligación de los Estados; principios 1-10), Respetar (responsabilidad de las empresas; principios 11-24) y Remediar (reparación a las víctimas; principios 25-31)".

El profesor Ruggie, en su libro relata cómo ha ido construyendo su análisis en un mundo de gobernanza policéntrica. Así, hace referencia a casos emblemáticos en los que se han evidenciado abusos por parte de multinacionales en temas de derechos humanos. También indica que los países en que se producen dichos abusos se caracterizan por tener gobiernos e instituciones débiles, y en determinados casos por sufrir conflictos armados. Además, subraya la evidencia de la separación jurídica entre matriz y filiales, lo que hace que la primera se haga responsable de los incumplimientos de una filial en el exterior, aunque sea su único accionista. En cualquier caso, la participación de los países de origen (de sus gobiernos) de las multinacionales será imprescindible para avanzar en ese tema.

La responsabilidad sobre el control de las empresas multinacionales de protección de los derechos de individuos y comunidades en el marco presentado por el profesor Ruggie (Proteger, respetar, remediar) es traspasada a los Estados sin la existencia de mecanismos internacionales concretos de denuncia y resolución de conflictos. Por ello, se argumenta la conveniencia de crear un código normativo internacional que delimite las responsabilidades legales de

las compañías multinacionales. Ruggie argumenta que la falta de recursos económicos y la aprobación de un Tratado por una mayoría de naciones retrasarían décadas su realización. Tampoco parece que exista una gran colaboración por parte de los países de origen de esta clase de empresas.

El libro de John G. Ruggie describe el proceso de construcción de sus propuestas, que servirán de base para la elaboración de políticas públicas en un tema específico como es la relación de empresas multinacionales y derechos humanos, que además vincule la teoría de la nueva gobernanza con la práctica.

Creemos que el libro del profesor Ruggie enriquece el análisis sobre la responsabilidad de las empresas internacionalizadas, ampliando la visión sobre la misma. Consideramos que su lectura será muy favorable para la formación de los profesionales interesados en estos temas.

**Juan José Durán**  
**Universidad Autónoma de Madrid**



---

## DESIGUALES POR LEY. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Autora: María Pazos Morán. Editorial Catarata, Madrid, 2013

Recensión de María Amparo Grau Ruiz

Profesora Titular de Derecho Financiero y Tributario

Universidad Complutense de Madrid

grauruiz@ucm.es

Investigadora principal del proyecto DESAFÍO: “Medidas fiscales para promover la inversión extranjera responsable: aproximación jurídica y repercusiones contables e institucionales en las economías en desarrollo” (DER2012-36510) <https://www.ucm.es/proyecto-desafio/>

María Pazos, que coordina la línea de investigación sobre políticas públicas e igualdad de género en el Instituto de Estudios Fiscales, nos ofrece un texto en el que fundamenta la relación causal entre ciertas políticas públicas y la (des) igualdad de género. Ciertamente, aunque se ha producido el tránsito desde un modelo de desigualdad total hacia otro de amabilidad, todavía hace falta avanzar más. En este sentido, se denuncia la “excepcionalidad femenina” que conduce a análisis sesgados que olvidan lo relacionado con el trabajo doméstico y el cuidado (por ejemplo, como sucede con las escalas de equivalencia de la OCDE en los estudios de distribución para comparar rentas de las familias).

Como dice en el prólogo Soledad Gallego-Díaz, “hay que convertir la economía en la parte central, básica, de la lucha por la igualdad, porque es ahí donde se mantienen las principales fuentes de inequidad. Y donde mejor se combate esa situación es corrigiendo las políticas públicas y abandonando la idea de que la mujer es una categoría dentro de esas políticas”. En esta obra se investiga dónde, cómo y por qué se produce esa desigualdad.

Con su mirada crítica constructiva, puesta en la eliminación total de la división sexual del trabajo, la autora estudia las políticas públicas actuales (en particular, los impuestos y prestaciones, en relación con el tratamiento de la familia, las pensiones, la atención a la infancia y a la dependencia) para desvelar los cambios necesarios de manera que se potencie la igualdad.

Demuestra cómo hay medidas especiales o supuestos tratos de favor para las mujeres (por ser mujeres) que tienen el impacto negativo de consolidar desigualdades. Cuando, por fin, se toma conciencia de que las políticas de

igualdad desde la marginalidad no podrán nunca que llegar a compensar las desigualdades que crea la corriente principal, el llamado *mainstreaming* de género supone cambiar de orientación: ya no basta centrarse únicamente en las políticas de acción positiva o compensatorias, deben modificarse todas las políticas públicas que produzcan desigualdades. Estas desigualdades generan ineficiencias y conducen a una economía insostenible, como explica la autora, que también denuncia la falacia del *trade-off* entre equidad y eficiencia, pues ambos principios están llamados a maximizar el bienestar social.

El análisis con perspectiva de género consiste básicamente en ampliar el objetivo para considerar todas las necesidades y todas las potencialidades de la población en su conjunto, compuesta por hombres y mujeres. No debe despilfarrarse el capital productivo de las mujeres, ni el capital cuidador de los hombres, tomando como referencia una sociedad de personas cuidadoras/sustentadoras en igualdad.

María Pazos resalta que la demografía es la mejor aliada de la igualdad de género. Los países nórdicos, para detener la caída de la tasa de fecundidad y reducir las tasas de pobreza infantil, han creado las condiciones materiales necesarias para que la decisión de tener criaturas no convierta a las mujeres en económicamente dependientes o las conduzca a la pobreza. En estos países, la mayoría de las personas están incluidas en la economía formal durante toda su vida, con derechos laborales completos y generando cotizaciones sociales para ellas y para toda la sociedad. Queda contrastada la superioridad de la protección de las necesidades familiares con prestaciones universales, dejando la función redistributiva a los impuestos.

En otros países, las estrategias de intervención social focalizada se traducen en un desincentivo a la participación de las mujeres en el mercado laboral (como sucede con las transferencias monetarias condicionadas de las que son beneficiarias algunas mujeres para su empoderamiento, sin llegarse a estimular la corresponsabilidad de los hombres en las tareas encomendadas por el programa del Banco Mundial).

En nuestro país, en la regulación fiscal las medidas diferenciales tienen efectos no sólo simbólicos, sino también económicos. El mismo Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas contiene sesgos de género importantes. A este respecto, cabe señalar que el gasto fiscal en tributación conjunta es superior al correspondiente al conjunto de prestaciones familiares de la Seguridad Social. Al tratarse de un impuesto progresivo y presentarse como opción voluntaria, su impacto se percibe con dificultad, pero afecta sobremanera a las decisiones de participación laboral de las mujeres en virtud de los tipos efectivos que se soportan. También existen ciertas contradicciones en relación con las desgravaciones por hijos. La autora denuncia que el efecto neto de la declaración con-

junta, el tratamiento de los hijos y unidades monoparentales da un resultado pésimo en términos de impacto de género.

Por otro lado, los intentos de parchear el sistema de pensiones para incluir a las mujeres, sin atacar de raíz la división del trabajo, han fracasado. Desde luego, para tener una pensión contributiva de jubilación por encima de la mínima es mejor no interrumpir la actividad laboral. Sin embargo, la brecha de género en el sistema de pensiones puede ir aumentando, como literalmente advierte la autora, a no ser que todas las personas, en condiciones normales, y ser madre es normal, puedan cotizar ininterrumpidamente durante toda su vida.

Además, ante la crisis de cuidados, deberían recuperarse las tasas de fecundidad para frenar el aumento de la demanda relativa de cuidados y aumentar la oferta de recursos, tanto para la atención a la infancia como para la atención a la dependencia. De hecho, a menudo se cuenta con el cuidado en el entorno familiar, pero se ignoran los derechos de quienes realizan esas tareas, así como de quienes necesitan atención. Por ejemplo, en España, hay menos personas que cuidan, pero lo hacen prácticamente a tiempo completo; mientras que en Dinamarca hay una proporción mayor de la población que se ocupa de sus mayores, pero el tiempo dedicado es menor y quizás "de calidad". La experiencia internacional muestra que la igualdad en el cuidado es la única vía posible ante la compleja situación que atraviesan los países desarrollados.

En cada país, el sistema de permisos, excedencias y facilidades para la reducción de jornada se combina con los demás elementos de política familiar y de mercado de trabajo, particularmente el sistema de educación infantil y los horarios laborales. La clave es que el uso de los diferentes recursos depende de si están accesibles en la práctica, de las penalizaciones a las que se sometan y de las alternativas disponibles. Supone un contrasentido invocar la libertad de elección, cuando no se ofrecen otras opciones. Ya sea mediante incentivos o por ausencia de alternativas, se conforma un modelo de empleo femenino y de atención a los cuidados. Por ejemplo, es fácil adivinar el uso que existirá en cada país de permisos por nacimiento con solo observar sus rasgos: duración, transferibilidad o no y grado de remuneración.

Concluye la investigadora que, aunque la mayoría de las regulaciones de los sistemas de impuestos y prestaciones sean teóricamente asexuadas, producen impactos de género negativos. La Historia ha confirmado un hecho fundamental que la teoría económica permitía predecir: no es posible compensar a las mujeres por esa mayor dedicación al cuidado. No se trata de incorporar a los hombres al actual sistema de "conciliación", pues la "transversalización de la precariedad" no sería admisible en la práctica, ni deseable.

En definitiva, para el cambio estructural hacia una sociedad igualitaria, María Pazos nos recuerda que los países con menos desigualdad social son los que

han eliminado la focalización y la condicionalidad de la protección social. Ahora bien, las reformas habrán de ser diseñadas con sus correspondientes medidas transitorias y teniendo en cuenta la llamada “dependencia del camino” (razón por la que las alternativas posibles dependen de las decisiones adoptadas en el pasado).

**María Amparo Grau Ruiz**  
**Profesora Titular de Derecho Financiero y Tributario**

---

# I CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Murcia, 21 y 22 de octubre de 2014

Las empresas de la aldea global tienen un potencial único para generar inversión, empleo y crecimiento económico. Sin embargo, también pueden cumplir un importante papel en la reducción de la pobreza, el avance en el respeto de la ley y el progreso de la democracia. En este sentido, se han ido desarrollando durante las últimas décadas una serie de iniciativas, encaminadas a garantizar que las pequeñas, medianas y grandes empresas sean una fuente de protección, y no de transgresión, de los derechos humanos. Hasta hace poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era una competencia casi exclusiva de los Estados, mientras que las empresas debían limitarse a respetar las legislaciones nacionales de los países donde operaban. Actualmente, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no sólo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger esos derechos humanos revierte positivamente en sus negocios y en la propia sociedad.

Con la idea de reflexionar y debatir sobre estas cuestiones, y sobre la relación tan estrecha que existe entre Empresas y Derechos Humanos, el 21 y 22 de octubre de 2014 se celebró en la ciudad de Murcia el *I Congreso Nacional de Investigación e Innovación sobre Empresas y Derechos Humanos*, organizado por la Plataforma de Innovación Social de la Universidad de Murcia y la Fundación CEPAIM (<http://empresasyderechoshumanos.congresosjornadas.org/>). El evento contó con la participación de distintos colectivos, entre ellos, académicos y alumnos de diez Universidades españolas, representantes de empresas, instituciones oficiales, sociedad civil y economía social y solidaria de nuestro país, así como otros interesados en la temática. Todos unidos en este espacio académico, con el fin de propiciar un diálogo constructivo en torno a los retos que supone garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades de las empresas españolas. En total, más de 250 asistentes se congregaron en este primer Congreso, completando el aforo disponible.

La conferencia inaugural estuvo a cargo de la profesora Carmen Márquez Carrasco, Catedrática de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Sevilla, quien puso el foco de atención en la res-

ponsabilidad que las empresas transnacionales de la aldea global tienen en materia de derechos humanos.

A continuación, se desarrollaron los cuatro paneles que vertebran el Congreso.

**Panel 1: *El Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos.***

En este primer panel se contó con la participación de Dña. Ángeles Solanes Corella (profesora de la Universidad de Valencia y miembro del Instituto Universitario de Derechos Humanos), D. Víctor Meseguer Sánchez (profesor de la Universidad de Murcia), Dña. Olga Martín Ortega (*Centre on Human Rights in Conflict* y profesora de la Universidad de Greenwich), D. Juan Hernández Zubizarreta (Miembro de Hegoa y profesor de la Universidad del País Vasco) y D. Paolo Leotti (GES, Gabinet d'Estudis Socials). Se reflexionó sobre la puesta en práctica, y promoción, de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que articulan el marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar". También se enfatizó el papel clave que las empresas tienen en el respeto y la defensa de los derechos humanos, al poder generar con su actividad un impacto positivo en las comunidades donde operan, adoptando, por ejemplo, procesos de debida diligencia para demostrar que respetan los derechos humanos. Se abordaron los avances del Gobierno español en su responsabilidad por garantizar la aplicación de derechos humanos a través del Plan de Empresas y Derechos Humanos de España, entre cuyos principales objetivos se encuentra fortalecer las ventajas comparativas de las empresas españolas en los mercados internacionales.

**Panel 2: *El Derecho a ser diferente: Gestión de la Diversidad en Entornos Profesionales.***

En este segundo panel se analizaron los retos y oportunidades que supone la diversidad cultural en las empresas, la responsabilidad que estas tienen en el ámbito de la discapacidad, la forma en la que atienden la diversidad afectivo-sexual de sus trabajadores y la atención que prestan a la diversidad familiar, integrando medidas de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) que favorezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral. Para abordar estas cuestiones y favorecer el debate, se contó con la presencia de D. Nicolás Marugán Zalba (Director del Observatorio español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social), Dña. Carmen Tristante Ortiz (miembro de la Delegación Territorial de la Organización Nacional de

Ciegos Españoles y profesora de la Universidad de Murcia), Dña. María Concepción Antón Rubio (profesora de la Universidad de Salamanca) y Dña. Manuela Avilés Hernández (profesora de la Universidad de Murcia y coordinadora de Investigación de La Plataforma de Innovación Social de la Universidad de Murcia).

Panel 3: *La Responsabilidad de las Empresas Turísticas en Derechos Humanos.*

Para tratar el tema de la responsabilidad social en el ámbito turístico se contó con la participación de Dña. Juana López Calero (presidenta de FAPMI-ECPAT, España), Dña. Aída Guillén Lanzarote (Instituto de Derechos Humanos de Cataluña), Dña. Juana Gregori Martínez (SMC-UGT, Departamento de Migraciones) y Dña. Paloma Lledó Martínez (profesora de la Universidad Nebrija). Sobre la mesa se puso uno de los problemas emergentes vinculados al turismo que ha generado una gran preocupación: la explotación sexual-comercial de niños, niñas y adolescentes, asociado al turismo. Entre otras cosas, se enfatizó la importancia de promover activamente el turismo responsable, sostenible y respetuoso con los derechos de la Infancia, alentar que la industria turística implemente prácticas éticas adoptando medidas de autorregulación como el Código de Conducta para la Prevención de la Explotación Sexual Infantil en los Viajes y el Turismo, y aumentar la conciencia sobre la problemática del turismo sexual infantil en cooperación con todos los agentes involucrados (autoridades públicas, sector privado, organizaciones no gubernamentales etc.). La adhesión al Código de Conducta de Prevención para la Explotación Sexual Infantil es una iniciativa que constituye una oportunidad única para que las empresas del sector turístico, con el objeto de garantizar su responsabilidad y compromiso en el desarrollo responsable y sostenible, integren la perspectiva de la Infancia en sus actividades de negocio.

Panel 4: *Acción Social Empresarial, Economía Social, Tercer Sector de Acción Social y defensa de los derechos humanos y la RSC.*

Entre los integrantes de la mesa estuvo D. Longinos Marín Rives (profesor y director de la Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia), quien señaló el vínculo que tiene la RSC con la personalidad social individual y expuso las acciones e investigaciones sociales que se están desarrollando desde la Universidad de Murcia; Dña. Esther Raya (profesora en la Universidad de la Rioja), que subrayó la estrecha relación existente entre Trabajo Social y RSC, y el papel que este tipo de profesionales puede desarrollar en el ámbito empresarial; D. Francisco

Moreno (representante de AENA), que expuso los proyectos que, en materia de RSC, se han puesto en marcha en esta empresa, centrados, entre otras cosas, en la reducción del impacto medio ambiental de los aeropuertos, con iniciativas orientadas a la reducción de emisiones en CO2 o del control de ruido; y, por último, Dña. Ángeles Cebrián Carretero (Sección Sindical. Banco Mare Nostrum), quien reflexionó acerca del papel que las redes sociales tienen para favorecer y difundir la acción social y las medidas de RSC.

Integraron la mesa de clausura D. Luciano Poyato Roca (presidente de La Plataforma del Tercer Sector), D. Emili Villaescusa Blanca (en representación de CEPES), D. Juan Antonio Segura Lucas (director de la Fundación CEPAIM) y D. Víctor Meseguer Sánchez (responsable de la Plataforma de Innovación Social de la Universidad de Murcia). En esta mesa se reivindicó la necesidad de crear un nuevo contrato social entre Universidades, administraciones públicas, empresas socialmente responsables, el movimiento cooperativo, empresas de economía social y entidades no lucrativas de la Plataforma del Tercer Sector.

En el marco del Congreso, se acordó instituir los premios “Empresas y Derechos Humanos” que serán otorgados con carácter anual a aquellas empresas de la Región de Murcia que hayan destacado por la incorporación del Plan de Derechos Humanos en la estrategia de negocio de sus empresas y/o medidas y políticas de responsabilidad social, igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad. Este año el jurado acordó, por unanimidad de sus miembros, la concesión del premio en esta primera edición a la Fundación Caja Murcia y a Aguas de Murcia. A la Fundación Caja Murcia por su compromiso social, acreditado por su amplio apoyo a la acción social y a los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad, destacando de forma especial, por su carácter innovador y de amplio contenido social, la cesión de 38 viviendas. Esto ha permitido poner en marcha la Red de Viviendas Solidarias destinadas a garantizar el acceso a una vivienda digna en el marco de un arrendamiento social con medidas de acompañamiento a familias en situación de riesgo de pobreza y exclusión social. A la empresa Aguas de Murcia por la creación de un Fondo Social dotado con 300.000 euros destinado a dar cobertura a familias en riesgo de exclusión social para el pago de la deuda de recibos de agua, evitando de esta forma el corte del suministro de agua a las familias. El Jurado destacó la labor de estas dos entidades y les invitó a seguir promoviendo medidas de acción social tendentes al mantenimiento y ampliación de los programas sociales por los que se les premia.

**Manuela Avilés Hernández**  
**Plataforma de Innovación Social. Universidad de Murcia**

## NOTA SOBRE LA PLATAFORMA DE INNOVACIÓN SOCIAL:

La Plataforma (<http://laplataformasocial.org/>) es un proyecto que nace en el seno de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la Universidad de Murcia y que se encuentra adscrito al Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento de esta misma Universidad. Pretende ser un punto de encuentro entre aquellos ciudadanos que precisan ayuda y las organizaciones, empresas o administraciones que puedan prestarla.

Desde la Plataforma y su Observatorio de Derechos Humanos se desarrollan investigaciones aplicadas en el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales, y se promueven espacios de difusión científica como el Congreso Nacional de Empresas y Derechos Humanos que se celebra anualmente, y los Seminarios de Acción Social que, con carácter permanente, se organizan desde la Plataforma. También se colabora en distintos planes de estudios de posgrado y en la organización de actos solidarios.



# **E**valuadores



La Revista de *Responsabilidad Social de la Empresa* agradece la inestimable colaboración por la evaluación anónima realizada a los trabajos recibidos para esta revista en el período 2011, 2012 y 2013 a:

|                     |             |  |
|---------------------|-------------|--|
| Alfranca            | Óscar       | Universidad Politécnica de Cataluña            |
| Alzaga              | Iciar       | Universidad Nacional de Educación a Distancia  |
| Amengual            | Arnau       | Universidad de las Islas Baleares              |
| Amores Salvadó      | Javier      | Universidad Nacional de Educación a Distancia  |
| Aragón Correa       | Alberto     | Universidad de Granada                         |
| Avilés              | Carmen      | Universidad Politécnica de Madrid              |
| Ayuso               | Silvia      | Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI) |
| Ballesteros         | Carlos      | Universidad Pontificia de Comillas             |
| Bañegil             | Tomás       | Universidad de Extremadura                     |
| Barañano            | Margarita   | Universidad Complutense de Madrid              |
| Benavides           | Juan        | Universidad Complutense de Madrid              |
| Bigné               | Enrique     | Universidad de Valencia                        |
| Cabello             | Carmen      | Universidad Pablo de Olavide                   |
| Cabrera Suárez      | Katiuska    | Universidad de las Palmas de Gran Canaria      |
| Calveras            | Aleix       | Universidad de las Islas Baleares              |
| Camino              | David       | Universidad Carlos III de Madrid               |
| Cardone             | Clara       | Universidad Carlos III de Madrid               |
| Casani              | Fernando    | Universidad Autónoma de Madrid                 |
| Cea                 | José Luis   | Universidad Autónoma de Madrid                 |
| Cea Moure           | Ramiro      | Universidad Autónoma de Madrid                 |
| Claver              | Enrique     | Universidad de Alicante                        |
| Corado Simões       | Victor      | Universidad Técnica de Lisboa                  |
| Cuenca García       | Eduardo     | Universidad de Granada                         |
| De Andrés           | Pablo       | Universidad Autónoma de Madrid                 |
| De la Cruz Déniz    | María       | Universidad de las Palmas de Gran Canaria      |
| De la Cuesta        | Marta       | Universidad Nacional de Educación a Distancia  |
| De la Fuente Sabaté | Juan Manuel | Universidad de Burgos                          |
| De Godos            | José Luis   | Universidad de León                            |
| De la Torre         | Isabel      | Universidad Autónoma de Madrid                 |
| Delgado             | Javier      | Universidad de Granada                         |
| Díaz                | Ana         | Universidad Autónoma de Madrid                 |

|                       |               |   |
|-----------------------|---------------|---|
| Fernández Gago        | Roberto       | Universidad de León   |
| Fernández Álvarez     | Ana Isabel    | Universidad de Oviedo   |
| Ferruz Agudo          | Luis          | Universidad de Zaragoza   |
| Galindo               | Miguel Ángel  | Universidad Politécnica de Valencia   |
| Gálve                 | Carmen        | Universidad de Zaragoza   |
| Gallardo Vázquez      | Dolores       | Universidad de Badajoz  |
| García                | Isabel        | Universidad de Salamanca  |
| García                | María del Mar | Universidad de Cantabria  |
| García-Lillo          | Francisco     | Universidad de Alicante   |
| García López          | Mª José       | Universidad Rey Juan Carlos   |
| García Olalla         | Myriam        | Universidad de Cantabria  |
| García Uceda          | Esperanza     | Universidad de Zaragoza   |
| Garralda              | Joaquín       | IE Business School/ Red Española del Pacto Mundial  |
| Gómez-Bezares Pascual | Fernando      | Universidad La Comercial De Deusto  |
| Guerras-Martín        | Luis Ángel    | Universidad Rey Juan Carlos   |
| Huerta                | Emilio        | Universidad Pública de Navarra  |
| Hurtado               | Nuria         | Universidad de Granada  |
| Quevedo               | Esther        | Universidad de Burgos   |
| Lamothe Fernández     | Prosper       | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Larrán                | Manuel        | Universidad de Cantabria  |
| Larrinaga             | Carlos        | Universidad de Burgos   |
| Lizcano Álvarez       | José Luis     | Director Gerente y Coordinador de la Comisión de RSC de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA). |
| Lozano                | Josep María   | ESADE   |
| Luque                 | María Ángeles | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Marcuello             | Chaime        | Universidad de Zaragoza   |
| Martin                | Longinos      | Universidad de Murcia   |
| Martín Castilla       | Juan Ignacio  | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Martínez Merino       | José Luis     | Universidad Nacional de Educación a Distancia   |
| Mascareñas            | Juan          | Universidad Complutense de Madrid   |

|                     |                |   |
|---------------------|----------------|---|
| Mendoza             | Carmen         | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Menguzzato          | Martina        | Universidad de Valencia   |
| Molina              | José Francisco | Universidad de Alicante   |
| Moneva Abadía       | José M.        | Universidad de Zaragoza   |
| Monjas Barroso      | Manuel         | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Monzón              | José Luis      | Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa |
| Murillo-Luna        | Josefina       | Universidad de Zaragoza   |
| Navallas            | Begoña         | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Nieto               | María Jesús    | Universidad Carlos III  |
| Nieto               | Mariano        | Universidad de León   |
| Ortiz               | Natalia        | Universidad de Granada  |
| Partal Ureña        | Antonio        | Universidad de Jaén   |
| Pedraja             | Marta          | Universidad de Zaragoza   |
| Pérez Ruiz          | Andrea         | Universidad de Cantabria  |
| Pisón Fernández     | Irene Clara    | Universidad de Vigo   |
| Prieto Moreno       | Begoña         | Universidad de Burgos   |
| Pulido Fernández    | Juan Ignacio   | Universidad de Jaén   |
| Quevedo             | Esther         | Universidad de Burgos   |
| Quintana García     | Cristina       | Universidad de Málaga   |
| Real                | Alicia         | Universidad Complutense de Madrid   |
| Rey García          | Marta          | Universidad de A Coruña   |
| Rialp               | Josep          | Universidad Autónoma de Barcelona   |
| Rico García         | Guadalupe      | Universidad Rey Juan Carlos   |
| Ripoll              | Vicente        | Universidad de Valencia   |
| Rodríguez Antón     | José Miguel    | Universidad Autónoma de Madrid  |
| Rodríguez Carrasco  | José Manuel    | Universidad Nacional de Educación a Distancia   |
| Rodríguez Domínguez | Luis           | Universidad de Salamanca  |
| Rodríguez Fernández | José Miguel    | Universidad de Valladolid   |
| Ruiz Jiménez        | Antonio        | Universidad de Sevilla  |
| Saavedra            | Irene          | Universidad Nacional de Educación a Distancia   |
| Sacristán Navarro   | María          | Universidad Rey Juan Carlos   |
| Salas Fumás         | Vicente        | Universidad de Zaragoza   |

|                     |           |                                    |
|---------------------|-----------|------------------------------------|
| Sanna-Randaccio     | Francesca | Universidad de La Sapienza         |
| Santamaría Mariscal | Marcos    | Universidad de Burgos              |
| Sardinha            | Idalina   | Universidad de Madeira             |
| Valle Cabrera       | Ramón     | Universidad Pablo de Olavide       |
| Valor Martínez      | Carmen    | Universidad Pontificia de Comillas |
| Vidal               | Isabel    | Universidad de Barcelona           |
| Vidal               | Marta     | Universidad de Oviedo              |
| Villafañe           | Justo     | Universidad Complutense de Madrid  |

# **N**ormas de publicación

Se invita a investigadores y expertos que deseen presentar artículos académicos o realizar otras aportaciones en las distintas secciones de la revista, **para un futuro monográfico sobre «RSE, Actividad Empresarial y Derechos Humanos»** a que lo hagan a la secretaría de la revista a través del correo electrónico: **secretaria.rse@luisvives-ces.org**, **antes del 30 de junio de 2015.**

Los artículos que se presenten deberán **seguir las normas de publicación.**

---

# Normas de publicación

## PROCEDIMIENTO DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS

El Consejo Científico decide la admisión de los originales recibidos por la Revista, en cuyo caso estos serán enviados a dos evaluadores anónimos, externos a la entidad editora, de reconocida solvencia científica en el campo de estudio sobre el que versen los originales. Con los informes de los evaluadores, el Consejo Científico decide finalmente aceptar o no el trabajo para su publicación en la **Revista de Responsabilidad Social de la Empresa**. Únicamente se someterán a evaluación externa los artículos. El material para el resto de secciones será evaluado por la dirección de la revista.

## NORMAS PARA LA PRESENTACIÓN DE ORIGINALES

1. Los trabajos para su publicación deben enviarse electrónicamente en formato Microsoft Word a la siguiente dirección de correo electrónico: [secretaria.rse@luisvives-ces.org](mailto:secretaria.rse@luisvives-ces.org).
2. Dado que el proceso de evaluación es ciego, los autores deberán enviar **dos versiones**. Una de ellas incluyendo el nombre, afiliación, dirección postal, teléfono, número de fax e e-mail y un breve curriculum vitae, y otra sin datos identificativos. Asimismo, se aportará un resumen, en español e inglés, de 150 palabras aproximadamente, así como al menos un código JEL y un máximo de cinco palabras clave.
3. La Revista acusará recibo de los originales y el Consejo Editorial resolverá a la vista de los informes de los evaluadores. Las pruebas serán remitidas a los autores antes de su publicación.
4. Los artículos enviados a la Revista deberán ser inéditos y no estar sometidos a procesos de aceptación o publicación en otro medio.
5. La **extensión del texto** no deberá superar los 40.000 caracteres (contando espacios), lo que aproximadamente son 30 páginas tamaño DIN A 4 a doble

espacio, incluyendo gráficos, tablas, notas y bibliografía. Es importante no hacer doble «intro» después de cada punto y aparte.

6. Las **distintas secciones** han de numerarse de forma correlativa siguiendo la numeración arábica (incluyendo, en su caso, como 1 la sección de introducción), y la rúbrica correspondiente se consignará en letras mayúsculas. Consecutivamente, los apartados de cada sección se numerarán con dos dígitos (1.1., 1.2.,...) y tipo negrita sin mayúsculas, y tres dígitos (1.1.1., 1.1.2.,...) y tipo subrayado sin mayúsculas.

Los cuadros, tablas y figuras, en su caso, se numerarán de forma consecutiva y siempre con números arábigos. Cada una dispondrá de título y fuente.

7. **Las notas** se numerarán correlativamente con números arábigos, a espacio sencillo, y serán ubicadas a pie de página, cuidando que se correspondan con un número volado indicado sobre el texto. Sólo incluirán la referencia bibliográfica concreta (por ejemplo, direcciones de Internet) o/y una brevísima anotación, nunca grandes textos. Si éstos fueran necesarios, se llevarán al final del trabajo.

8. Todas las **tablas, cuadros, diagramas, gráficos y otras ilustraciones** irán mnumeradas correlativamente y situados en el lugar que les corresponde dentro del texto. Además en los casos de gráficos, diagramas e ilustraciones deberán incluirse los archivos jpg a 300 ppp de resolución como documento aparte.

9. En caso de entregar un texto destinado a las secciones de «Notas y Colaboraciones», «Herramientas», «Recesiones», «Experiencias» y/o «Documentos», éste deberá tener entre tres y diez páginas. En la sección de **documentos de interés** se especificarán en la cabecera del texto el autor, título del libro, editorial, lugar y fecha de publicación del documento. En el caso de las **recensiones de artículos**, se indicará el autor, título del artículo, nombre de la revista, número y año, y páginas. El reseñador podrá firmar la reseña al final del texto. En **notas y colaboraciones** aparecerá en la cabecera del texto el autor, cargo e institución o entidad a la que representa.

10. En el caso de resultar el **original aceptado** para su publicación, el autor o autores se comprometen a revisar las pruebas de imprenta pertinentes en un plazo máximo de cuatro días desde su recepción. Serán igualmente bien recibidas sugerencias de temas y otras colaboraciones para cualquiera de las secciones previstas en la revista.

11. Las **referencias bibliográficas** se incluirán en el texto indicando el nombre del autor, fecha de publicación, letra y página. La letra, a continuación del

año, sólo se utilizará en caso de que se citen obras de un autor pertenecientes a un mismo año. Dichas letras deberán guardar el orden correlativo desde la más antigua a la más reciente obra publicada. Al final del trabajo se incluirá una sección de referencias bibliográficas que contendrá las obras citadas en el texto. Las referencias deben corresponderse con las recogidas en el texto, y deberán ser ordenadas alfabéticamente por el primer apellido de los autores y después por el año, siguiendo las siguientes pautas:

Apellido (en mayúsculas) y nombre (en minúsculas) del autor, año de publicación (entre paréntesis y distinguiendo a, b, c, etc. en caso de existir varias citas de un mismo año), título del libro (en cursiva) o título del artículo (entre comillas), nombre de la revista (en cursiva) y número, editorial (en libros), lugar de publicación y, finalmente, páginas (págs. xxx). En el caso de trabajos no publicados, se incluirá el enlace de Internet «http//» completo y la fecha de acceso.

## **NORMAS PARA CITAR**

Las citas aparecerán en el texto según el formato «autor-fecha» (por ejemplo, Martínez, 2005) y, en su caso, página (Martínez, 2005: 26). Las referencias en el texto que incluyan más de dos autores usarán la fórmula *et al* (Martínez *et al*, 2005).

# Articles Publication Guidelines

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL**

The Scientific Council decides the admission of the original received for the magazine, in which case they will be sent to two anonymous reviewers, external to the publishing body of recognized scientific in the field of study that related to the original. With reports of the evaluators, the Scientific Council decides to finally accept or reject the work for publication in the journal of social responsibility of the company. Only be arbitrated and external evaluation articles, the material for the rest of the sections will be evaluated by the direction of the magazine.

The electronic version of the articles will need to be sent by e-mail to **secretaria.rets@luisvives-ces.org** to be considered in the selection process.

## **NORMAL FOR THE PRESENTATION OF ORIGINALS**

1. Works for publication should be sent electronically in Microsoft Word format to the following email address: [secretaria.rets@luisvives-ces.org](mailto:secretaria.rets@luisvives-ces.org)

2. Since the evaluation process is blind, the authors should send two versions:

One of them should include your name, affiliation, postal address, phone, fax, e-mail, number and a brief CV; and another one without any identifying information. Also, a summary of 150 words will be provided in Spanish and English, and at least one JEL code and a maximum of five keywords.

3. The journal will acknowledge receipt of the original and the Editorial Board will resolve in the light of the reports of the referees. Tests will be remitted to the authors before publication.

4. Articles sent to the magazine must be unpublished and not be subjected to processes of acceptance or publication in other media.

5. The extension of the text must not exceed 570,000 characters (counting spaces) that are approximately 30 pages DIN A4 size double spaced, including charts, tables, notes and bibliography. It is important not to double « enter» after each stop.

6. The different sections have numbered correlatively following the Arabic numerals (including where appropriate, such as 1 the introduction section) and the corresponding heading in capital letters. Consecutively, the paragraphs of each section is numbered with two digits (1.1, 1.2...) and bold type without capital letters and three digits (1.1.1, 1.1.2...) and type underlined not-capitalized.

Pictures, tables and figures, if any, are numbered consecutively and always with Arabic numerals. Each will have title and source.

7. The notes are numbered consecutively with Arabic numbers, single-spaced and will be located at bottom of page, taking care to correspond with a number flown indicated on the text. Only include the specific bibliographic reference (for example, Internet addresses) and/or a brief annotation, never great texts. If these were necessary, they will be at the end of work.

8. all tables, pictures, diagrams, charts and other illustrations will be numbered consecutively. Also in case of graphics, diagrams and illustrations must be the jpg files at 300 dpi resolution, besides going inserted in the Word document.

9. If you submit a text for the sectioned of « notes and collaborations», «tools»«recession», «experiences» and or « documents», must be between three and ten pages. In the section of documents of interest are specified in the header of the text the author, title of the book, publishing, place and date of publication of the document. In the case of the reviews of articles, indicate the author, title of article, name of the journal, number and year. The reviewer may sign the review at the end of the text. In notes and collaborations will be shown at the top of the text author, Manager and institution or entity you represent.

10. In case the original is accepted for publication, the author/authors undertake to revise the relevant printing proofs with a maximum period of four days of its receipt. They will be equally well received suggestions for themes and other collaborations for any of the sections referred to in the magazine.

11. Bibliographic references will be included in the text indicating the name of the author, date of publication, letter and page. The letter in the following year will be used when citing works by an author belonging to a same year.

Ten letters stored in sequential order from the oldest to the most recent published work. At the end of the work will include references section containing the cited works in the text. References containing the works cited in the text. References must match the containing in the text, and must be ordered alphabetically by the last name of the authors and then by year. According to the following guidelines:

Surname (in capital letters) and name (lowercase) of the author, year of publication (in parentheses and distinguishing a, b, c, etc.) If there are several quotations from the same year), title of the book (italic) or title of the article (in quotation marks), name (italics) magazine or title of the article (in quotation marks), name of journal (in italics) and number, publishing (in books), place of publication, and finally, pages (pp.. xxx).

In the case of unpublished work, will include the link «[http://](#)» complete and the date of access.

## **RULES FOR QUOTE**

Quotations appear in the text according to the format « Humanities» (for example, Martínez, 2005) and, where applicable, page (Martínez, 2005:26). The references in the text to include more than two authors will use the formula et al (Martínez et al, 2005).

# Normes abrégées de publication

## REVUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Les articles envoyés à la *Journal de Responsabilité Sociale de l'Entreprise* doivent être inédits et ne peuvent avoir été publiés ou être en attente de publication dans d'autres revues. Tous les articles originaux doivent être évalués par des experts anonymes et externes à la rédaction de la Revue.

L'auteur doit envoyer la version électronique de son article à l'adresse suivante: **secretaria.rse@luisvives-ces.org**.

Quand au format, l'article doit être présenté suivant les indications ci-dessous:

1. La police utilisée est Times New Roman, taille 12, double ligne, sans espaces entre les paragraphes. Le document doit comprendre des marges de 2,5 cm de chaque côté.
2. La longueur de l'article ne peut pas dépasser les 40 pages (images incluses).
3. La mise en page du texte doit être standard et dans un programme informatique communément employé.
4. La première page doit inclure le nom de l'auteur ou des auteurs ainsi qu'un court résumé de leur Curriculum Vitae suivi de leur adresse (postale et électronique) et téléphones respectifs.
5. Pour chaque article, l'auteur doit envoyer un résumé (de maximum 120 mots) en espagnol et en anglais ainsi qu'une liste de mots clefs (entre deux et cinq mots) et les références bibliographiques citées/utilisées suivant la bonne classification scientifique internationale correspondante.
6. Les différents chapitres doivent être numérotés en utilisant le numéro «1» pour l'introduction. Les titres doivent s'écrire en caractères majuscules. Les sous-titres doivent énumérés consécutivement en utilisant deux ou trois nombres simples (1.1., 1.2.; 1.1.1, 1.1.2., etc.). Les sous-titres de deux

nombres doivent s'écrire en caractère gras et ceux de trois nombres doivent être soulignés (Ex: 1.1 Sous-titre ou 1.1.1 Sous-titre)

7. Toutes les images (tableaux, figures, etc.) utilisées pour illustrer l'article doivent être numéroté. Par voie électronique, ces images doivent être envoyées séparément.
8. Les notes de bas de page doivent aussi être numérotées, espacement simple, et placées au bas de la page.
9. Les citations doivent apparaître dans le texte suivant le format «auteur - date» (par exemple, «Martínez, 2005»). Si nécessaire, il est possible d'également inclure la page (Martínez, 2005: 26). Les références à plus de deux auteurs doivent suivre la formule et al (Martínez et al, 2005).
10. Les références bibliographiques doivent s'inclure en fin d'article sous la rubrique «Références bibliographiques» (sans énumération) par ordre alphabétique des auteurs et en suivant le modèle suivant: Nom de famille (en majuscule) et prénom (en minuscule) de l'auteur, année de publication (entre parenthèse et en distinguant avec les lettres a, b, c, etc. si les références correspondent à des années différentes), titre du livre (en italique) ou de l'article (entre guillemets), nom de la revue (en italique) et maison d'édition, ville de publication et, finalement, les pages (pages xxx). Si la référence est électronique, il faut inclure l'adresse complète Internet «<http://www>.» suivie de la date d'accès.

Les auteurs recevront cinq exemplaires du numéro de la Revue où l'article sera publié.

Si está interesado en suscribirse a la **Revista de Responsabilidad Social de la Empresa** en la versión impresa, por favor complete e imprima el siguiente formulario, entregando la parte inferior a su oficina bancaria y haciéndonos llegar la parte superior a la Fundación Acción contra el Hambre, por correo postal a la Calle Duque de Sevilla, 3 (28002-Madrid) o por e-mail [secretaria.rse@luisvives-ces.org](mailto:secretaria.rse@luisvives-ces.org)

2014 (Nºs16, 17 y 18)

La suscripción a la versión en papel (tres ejemplares) es de 30 € gastos de envío incluidos (sólo para España).

A través de la editorial Sepha se pueden adquirir:

Ejemplares sueltos. Desde el número 14 (12 € unidad) más 7 euros gastos de envío (sólo para España)

Deseo suscribirme a la **versión ePub (2,99€ por número):**

<http://www.editorialsepha.com/n/len/0/cal/23/revistas-de-accion-contra-el-hambre>

#### Datos del suscriptor (envío)

ENTIDAD:

Nombre y apellidos:

NIF/ CIF

Teléfono

Dirección

Email:

CP

Localidad

Provincia

#### Datos de facturación: (solo si son diferentes del suscriptor)

NOMBRE DE LA PERSONA O ENTIDAD:

Nombre y apellidos:

NIF/ CIF

Teléfono

Dirección

CP

Localidad

Provincia

#### FORMA DE PAGO

- Transferencia bancaria (cuenta nº: 2038-1052-45-6000833929 de la Fundación Acción contra el Hambre)
- Cheque
- Efectivo
- Domiciliación. Si elige esta opción, por favor rellene la tabla de Datos Bancarios.

#### Datos bancarios

Banco/caja

Dirección Sucursal

Localidad

Titular de la c/c

IBAN:

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_ (envíos por email, firma digital)

#### IMPRESO PARA LA OFICINA BANCARIA (en caso de que la forma de pago elegida sea domiciliación bancaria)

Ruego carguen a mi cuenta abajo indicada los recibos que en adelante les remita la Fundación Acción contra el Hambre, en concepto de suscripción a la revista de *Responsabilidad Social de la Empresa*.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## PROTECCIÓN DE DATOS

A los efectos de lo dispuesto en la Ley 15/99, de Protección de datos de Carácter Personal y en el Real Decreto 1720/2007, le informamos de que sus datos van a formar parte de un fichero titularidad de la Fundación Acción contra el Hambre, que es así mismo el Responsable del citado Fichero que será procesado con el fin de poder prestar los servicios por usted solicitados y que se encuentra debidamente inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos. Con la cumplimentación de sus datos, usted autoriza a la Fundación Acción contra el Hambre para incluir sus datos en el referido fichero, así como su utilización y tratamiento automatizado o no, para la gestión y registro de sus relaciones con la Fundación Acción contra el Hambre.

Asimismo autoriza el tratamiento de sus datos personales para el envío de información sobre actividades y servicios de la Fundación Acción contra el Hambre por cualquier medio, salvo que usted indique expresamente en la casilla correspondiente que no desea recibir ningún tipo de información.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, la Fundación Acción contra el Hambre se compromete al cumplimiento de su obligación de secreto de los datos de carácter personal, y al deber de guardarlos y adoptará la medias necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta en todo momento el estado de la tecnología. Asimismo, establecerá los contratos y compromisos de confidencialidad con aquellos terceros que en función de una relación jurídica accedan a estos datos personales para la gestión del servicio por usted solicitado.

Usted podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición con arreglo a lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y demás normativa aplicable al efecto, mediante el envío de una solicitud firmada por él, acompañada de una fotocopia del DNI a la siguiente dirección: C/ Duque de Sevilla 3, 28002 Madrid, a la atención de TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES, o por cualquier otro medio que permita reconocer la identidad del usuario que ejerza cualquiera de los derechos anteriores. En todo caso, la Fundación Acción contra el Hambre se compromete a comunicar al titular de los datos las variaciones que en éstos se puedan derivar del ejercicio de los anteriores derechos, incluida su cancelación.

La Fundación Acción contra el Hambre se reserva el derecho a modificar unilateralmente y sin previo aviso su política de privacidad, siempre de acuerdo a la normativa vigente. Realizado el cambio, los titulares de los datos serán informados por correo electrónico, o cualquier otro medio equivalente.

- No deseo recibir información de otros servicios y actividades de la Fundación Acción contra el Hambre

If you are interested in subscribing to the Corporate Social Responsibility Journal, please complete and print this form. Please send it to the Fundación Acción contra el Hambre by fax (+34 91 391 53 01), e-mail (rse@accioncontraelhambre.org.) or by post (C/ Duque de Sevilla, 3, 28002, Madrid, Spain).

I would like **to subscribe** to the **Revista de Responsabilidad Social de la Empresa** 2013 issues which has an annual cost of 30€ (VAT and postage costs\* not included), and I would also like to receive the issues from the following years

- 2009 (issue 1, 2 and 3)
- 2010 (issue 4, 5 and 6)
- 2011 (issue 7, 8 and 9)
- 2012 (issue 10, 11 and 12)
- 2013 (issue 13, 14 and 15)

I would like to receive a specific issue of the **Revista de Responsabilidad Social de la Empresa** which has a cost per issue of **12€ + postage costs\*** (VAT included): \_\_\_\_\_  
(Please indicate the issues you would like to receive)

I would like to subscribe to the **digital edicion journal (for free)**

\*When we receive this form we will inform you of the postage costs.

#### Contact details of subscriber

NAME OF ORGANISATION: \_\_\_\_\_

Name and Surname: \_\_\_\_\_

Tax Identity Number \_\_\_\_\_

Telephone \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Postal Code \_\_\_\_\_

City \_\_\_\_\_

State/Region \_\_\_\_\_

Country \_\_\_\_\_

#### Invoicedetails: (only if they are different from the subscriber)

NAME OF PERSON OR ORGANISATION: \_\_\_\_\_

Tax Identity Number \_\_\_\_\_

Telephone \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

Postal Code \_\_\_\_\_

City \_\_\_\_\_

State/Region \_\_\_\_\_

Country \_\_\_\_\_

#### TYPE OF PAYMENT

- Bank account transfer: Bankia. C/ Duque de Sevilla, 3 - 28002 Madrid, Spain. Account holder: Fundación Acción contra el Hambre. IBAN: ES23 2038 1052 4560 0083 3929. BIC (Bank Identifier Code): CAHMESMMXXX
- Cheque
- Cash

## ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE DATA PRIVACY AND PROTECTION POLICY

As provided under Act 15/99 on the Protection of Personal Data and under Royal Decree 1720/2007, we inform you that your data are going to form part of a file owned by the Acción contra el Hambre Foundation, which is likewise the party Responsible for the file mentioned that will be processed in order to be able to provide the services requested by you and that is duly recorded in the Spanish Data Protection Agency. By filling in your data, you authorise the Acción contra el Hambre Foundation to include your data in that file, and to use them and process them in an automated form or otherwise, for managing and recording your relations with the Acción contra el Hambre Foundation.

Likewise you authorise your personal data to be processed for the purpose of sending out information about activities and services of the Acción contra el Hambre Foundation by any means, unless you expressly indicate in the appropriate box that you do not wish to receive any information.

In accordance with what is provided for under the Act, the Acción contra el Hambre Foundation undertakes to fulfil its obligation of secrecy regarding the personal data, and is committed to the duty to keep them and will adopt the necessary measures for avoiding the alteration, loss, processing thereof or non-authorized access thereto, taking into account at all times the state of technology. Likewise it will establish the contracts and confidentiality commitments with those third parties that, on the basis of a legal relationship, gain access to these personal data in order to manage the service requested by you.

You may exercise your rights of access, rectification, cancellation and objection in accordance with the provisions of Constitutional Act 15/1999, of 13 December, and other regulations applicable thereto, by sending a request signed by you, accompanied by a photocopy of your national ID card, to the following address: C/ Duque de Sevilla 3, 28002 Madrid, to the attention of TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES, or by any other means that enables the identity of the user who exercises any of the above rights to be recognised. In any event, the Acción contra el Hambre Foundation undertakes to inform the data owner of variations in them that may derive from the exercise of the above rights, including their cancellation.

The Acción contra el Hambre Foundation reserves the right to modify its privacy policy unilaterally and without prior notice, always in accordance with current regulations. Once the change has been made, the owners of the data will be informed by email or any other equivalent means.

- I do not wish to receive information about other services and activities of the Acción contra el Hambre Foundation.

# Revista Española del Tercer Sector

Toda la **información** para conocer en profundidad los **temas actuales** del **Tercer Sector**.

- Artículos y textos inéditos de investigadores y expertos del sector.
- Temas sociales con un enfoque multidisciplinar (económico, social, político, gestión...)
- Dirigida a profesionales, entidades sociales y empresas con interés en la inclusión social, la igualdad, la economía social...
- Una visión internacional, un panorama hispanoamericano y europeo.
- Una publicación con periodicidad cuatrimestral

Suscripción online: **gratuita**

Inscripción impresa: **gratuita** (3 números, gastos de envío 21€)

Más información en: [secretaria.rets@luisvives-ces.org](mailto:secretaria.rets@luisvives-ces.org)

Tel.: 911 840 834



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
Iniciativa en tu futuro

**LUISVIVES**  
CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES  
ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

