



CUADERNO GUÍA

De los PRINCIPIOS RECTORES **ONU**
sobre EMPRESA y DERECHOS HUMANOS.

Puerta de Entrada

Mar Carneiro Freire
Juanjo Cordero Sanz
Carlos Cordero Sanz
Vidal Martín Hernando

SUSTENTIA

INNOVACIÓN SOCIAL

Una consultora que conjuga la visión empresarial con la social, a través de la generación de alianzas y gestión de redes, apostando por la creatividad, la innovación y la generación de conocimiento.

Posee amplia experiencia en los campos de Empresa y Derechos Humanos, Anticorrupción, Derecho de Acceso a la Información, Gobierno y Gestión de ONG, Responsabilidad Social y Desarrollo. Sustentia investiga, forma y realiza asistencias técnicas y evaluaciones.

Sustentia Innovación Social trabaja para y en colaboración con instituciones públicas, privadas y entornos multistakeholder, que incluyen entidades estatales, organismos internacionales, empresas, asociaciones empresariales, ONG, fundaciones, universidades y sindicatos, tanto en España, como en Europa y Latinoamérica.



Doña Juana de Castilla 60 – Bajo B
28027 Madrid, España

sustentia.com

institutosustentia.com

CUADERNO GUÍA

de los PRINCIPIOS RECTORES **ONU**
sobre EMPRESA y DERECHOS HUMANOS.

Puerta de Entrada

Mar Carneiro Freire
Juanjo Cordero Sanz
Carlos Cordero Sanz
Vidal Martín Hernando

Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada.

Noviembre de 2013

AUTORES

Mar Carneiro Freire
Juanjo Cordero Sanz
Carlos Cordero Sanz
Vidal Martín Hernando

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen la participación en este proyecto a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y a la Fundación DIS. Así mismo, agradecen su colaboración al Programa Presidencial para los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del gobierno de Colombia, a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, a Pacto Global Colombia, a la Fundación Ideas para la Paz y a todos aquellos participantes del proyecto en Bogotá, Medellín y Cali.

En especial, los autores desean expresar su gratitud hacia Begoña Fernández Fernández y David Quintero Ortiz, por su personal convicción y apuesta por los Derechos Humanos.

FOTOGRAFÍA

Eszter Filippinyi
Juanjo Cordero Sanz

IMPRESIÓN Y DISEÑO GRAFICO

Impresión realizada en papel reciclado 100%
Qprint LTDA.
Bogotá - Colombia.

Este Cuaderno-Guía ha sido financiado por AECID en el marco del proyecto “Capacitación y Diálogo sobre el marco empresas y derechos humanos en Colombia”, ejecutado por Sustentia Innovación Social (España) y Fundación DIS (Colombia). Los contenidos de esta publicación son responsabilidad de sus autores y no necesariamente representan la posición del Gobierno de España.

Este documento es de libre uso previa cita expresa de la fuente. En caso de ser usado se sugiere sea citado de la siguiente manera:

Carneiro M, Cordero J, Cordero C, Martín V. Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada, Sustentia Innovación Social, Madrid, 2013

Proyecto liderado por:



Con la financiación de:



ÍNDICE

Pág.

Introducción 06

1 Causa y efecto de los Principios Rectores.
Hacia la obligatoriedad en el respeto a los
Derechos Humanos. 07

2 Los principales aportes de los Principios Rectores
a la defensa de los DDHH en las actividades
económicas. 13

3 Los Principios Rectores en detalle:
las obligaciones concretas de Proteger, Respetar
y Remediar 19

3.1 Proteger 20
3.2 Respetar 26
3.3 Remediar 35

4 Cada actor ante los Principios Rectores.
Respuestas ante los riesgos e impactos de las
empresas en los DDHH 41

4.1 Estado 42
4.2 Empresa 45
4.3 Sociedad civil y personas afectadas 48

5 Reflexiones para la implantación de los
Principios Rectores.
De hoy en adelante 51

Otros documentos sobre los Principios Rectores 53

Notas 56

En pleno siglo XXI, es un hecho que la empresa es un actor de desarrollo. Su capacidad de crear fuentes de trabajo, de innovar y de generar oportunidades de desarrollo es elevada. Sin embargo, también existen riesgos de impacto negativo asociados a determinadas actividades y prácticas empresariales. En un mundo cada vez más globalizado, es necesario potenciar los efectos positivos y minimizar los impactos negativos de la actividad empresarial mediante reglas globales. Esta idea es la base de los nuevos estándares internacionales surgidos ante la globalización de las actividades económicas, y sus efectos para la protección y garantía de los Derechos Humanos. La necesidad de reunir a todos los agentes sociales implicados en la gestión de los impactos empresariales en los derechos de las personas ha significado que el Estado, la empresa y la sociedad civil, en general, se hayan dotado de unas reglas de juego efectivas y las promuevan debidamente.

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) ha venido apoyando este proceso en línea con su fin último de contribuir al desarrollo humano sostenible, a la erradicación de la pobreza y al pleno ejercicio de los derechos. En especial, lo ha hecho a través de su línea de acción “crecimiento económico inclusivo”, prevista en el Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016, potenciando la puesta en práctica del último desarrollo normativo internacional en la materia: los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos (2011), fruto de la labor del equipo del ex Representante Especial ONU, John Ruggie.

Colombia es país prioritario para la Cooperación Española. En el Marco de Asociación País (MAP 2011-2014) entre ambos países, España se comprometió a “contribuir al fortalecimiento del Estado Social de Derecho para la prevención de conflictos y la construcción de la paz a través de iniciativas que promuevan el desarrollo humano sostenible, la igualdad de género, el fortalecimiento institucional, la participación ciudadana y la atención a los efectos de la violencia”. Uno de los componentes del MAP es el de Empresa y Derechos Humanos, demostrando así su compromiso y apoyo a la puesta en práctica de los Principios Rectores en Colombia.

En este contexto, es para AECID un placer reiterar y renovar su compromiso de apoyar y acompañar el proceso colombiano de construcción de una Política Nacional de Derechos Humanos y, en especial, en lo referente a las actividades empresariales, a las que se dedicará un capítulo específico en dicha Política. Así mismo es nuestro deseo continuar apoyando las correspondientes actividades de conocimiento, sensibilización, capacitación y asistencia técnica, y en especial la aplicación de los Principios Rectores como evolución hacia soluciones comunes que den como resultado la protección, la prevención y el ejercicio pleno de derechos.

El documento “Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada”, es uno de los productos finales del proyecto “Capacitación y Diálogo sobre el marco empresas y derechos humanos en Colombia”, desarrollado en 2012 y 2013 con la financiación de AECID y la colaboración del Programa Presidencial de DDHH y DIH del gobierno colombiano.

Este documento trasciende la experiencia nacional y tiene una clara vocación de “replicabilidad”, es una puerta de entrada amable para facilitar la aplicación de la nueva normativa internacional que cada país debe poner en práctica, a través de medidas concretas y articulándola con su legislación nacional. El documento anima, por tanto, a los Estados, las empresas y la sociedad civil a trabajar conjuntamente en la protección y remedio de los derechos, en relación con la actividad empresarial.

Miguel González Gullón

Coordinador General

AECID. Oficina Técnica de Cooperación en Colombia

INTRODUCCIÓN

Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada es cronológicamente el último de los documentos redactados por Sustentia Innovación Social en el marco del proyecto “Capacitación y Diálogo sobre el marco empresas y derechos humanos en Colombia”, un proyecto financiado por AECID, con el desarrollo técnico de Sustentia Innovación Social y la Fundación DIS.

Tanto por su redacción como por su contenido, este Cuaderno-Guía es un documento global para la comprensión “amigable” de los Principios Rectores ONU (PR) y dirigido a conseguir su implantación rápida y efectiva. En varias ocasiones este documento hace hincapié en la oportunidad que representa haber llegado hasta este punto de consenso y legitimidad en torno a este documento ONU. Pero también resalta la importancia de que los Principios Rectores sean aplicados, y que su implantación sea eficaz.

Dicha implantación exige generar medios y materiales que los acerquen a Estados y empresas, y también a aquellos para los que en realidad se construyó el Marco “proteger, respetar y remediar”: los titulares de derechos.

Este documento aborda los principales hitos ocurridos, los retos, los contenidos y cómo deberían ser los resultados de la aplicación. Tiene por tanto la vocación de facilitar esa aplicación de una manera comprensible, que motive y que resuelva dudas y dificultades.

Este Cuaderno-Guía es una contribución a la aplicación eficaz de los Principios Rectores.

“Capacitación y Diálogo sobre el marco empresas y derechos humanos en Colombia”, un proyecto de AECID, y el desarrollo técnico de Sustentia Innovación Social y Fundación DIS.

Sustentia Innovación Social desarrolló en Colombia, junto con la Fundación DIS, el proyecto “Capacitación y Diálogo sobre el marco empresas y DDHH en Colombia- 2012-2013”. El proyecto se desarrolló en las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín, con el objetivo de apoyar a los actores del proceso productivo en Colombia a generar capacidades propias para desarrollar el referido Marco de Empresas y DDHH y los Principios Rectores, al tiempo que ayudar a definir y promover las responsabilidades que cada actor debe ostentar en este proceso en Colombia. En este proyecto participaron alrededor de 120 personas, provenientes de la administración pública, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, la academia y las Agencias de Cooperación Internacional con presencia en Colombia.

En una fase inicial de capacitación se buscó facilitar la relación y reflexión conjunta de los distintos actores colombianos sobre el Marco “proteger, respetar remediar” y los Principios Rectores, facilitando espacios de capacitación técnica, presencial y on-line, y también de debate y reflexión. A partir de la construcción de vocabulario técnico y conocimientos comunes, los participantes se incorporaron a dos Grupos de Trabajo técnico enfocados al debate propositivo sobre las herramientas necesarias para dar respuesta, desde los ámbitos público y privado, a las exigencias planteadas por los Principios Rectores. Como resultado del trabajo de estos dos grupos también se desarrollaron orientaciones para la aplicación práctica de los Principios Rectores en el contexto colombiano. Todo ello quedó recogido en el documento final “Capacitación y Diálogo sobre el marco empresas y derechos humanos en Colombia: Diálogos y Conclusiones de los Grupos de Trabajo (GT.1 y GT2.)”, puesto a disposición del Programa Presidencial de DDHH y DIH del Gobierno de Colombia, como insumo para la construcción de la Política Integral de DDHH y DIH.

Puerta de Entrada a los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos. Cuaderno-Guía forma parte de los resultados finales de este proyecto, y se publica con vocación de ser una forma amigable de aproximación para la aplicación práctica y el éxito del documento ONU.

01

Causa y efecto de los Principios Rectores. Hacia la obligatoriedad en el respeto a los Derechos Humanos.



La protección y garantía de los derechos humanos (DDHH) como requisito básico de toda actividad económica ha experimentado en los últimos veinte años cambios muy significativos, tanto en su regulación como en las conductas empresariales. Las dos últimas décadas han sido esenciales, como demuestra la progresiva aproximación que diversos actores, interpelados por esta necesidad, han ido experimentando en este período.

A partir de la década de 1990, el respeto a los DDHH en las actividades empresariales empezó a hacerse un lugar en la agenda global. El tema fue adquiriendo gran



relevancia debido a varios factores, principalmente en relación con la gran internacionalización experimentada por las empresas y del correspondiente aumento de la actividad económica transnacional. Los crecientes riesgos e impactos, en muchos casos negativos, que estas prácticas comenzaron a generar en el ejercicio de los DDHH, implicaron un considerable incremento del interés social en su protección, del empresarial en su respeto y, por ende, también de los Estados y organismos internacionales que en tratar de garantizar su ejercicio.

Fruto de ese creciente interés fueron las “Normas sobre las empresas transnacionales

y otras empresas comerciales”¹¹ elaboradas por la antigua Comisión ONU de Derechos Humanos y publicadas en 2003, cuyo objetivo se fijaba, en síntesis, en aplicar el Derecho Internacional y exigir a las empresas la misma gama de obligaciones de DDHH que habían aceptado cumplir los Estados. Las Normas nacieron fracasadas por falta de consenso entre todos los actores y nunca contaron con el apoyo necesario para la eficacia a la que se aspiraba en la protección de los DDHH en entornos afectados por decisiones y actividades empresariales.

Desde entonces, y hasta 2011, se abrieron profundos diálogos y debates entre los Estados, la comunidad empresarial y la sociedad civil en defensa de los DDHH, cuyas conclusiones trató de reflejar el entonces Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (John Ruggie), primero en el Marco ONU “proteger, respetar, remediar” (2008)¹², y después en 2011 “Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”¹³ (en adelante, Principios Rectores).

Al ser adoptados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos ONU (Resolución 17/4), los Principios Rectores se constituyeron como un documento que define responsabilidades y aporta directrices para desplegar el marco internacional aprobado previamente de forma eficaz, y con el objeto de prevenir y remediar las consecuencias adversas de las actividades empresariales para los DDHH. Se constituyó además un Grupo de Trabajo (GT), hoy en funcionamiento, encargado de promover su divulgación e implantación, por un lado, y la identificación e intercambio de buenas prácticas, por otro.

El proceso llevado a cabo hasta la adopción de los Principios Rectores por el Consejo de Derechos Humanos ONU adquirió progresivamente un amplio consenso a través de las numerosas consultas que el equipo del ex Representante Especial llevó a cabo, tanto para la elaboración del Marco ONU^{IV} como para los Principios, con consultas presenciales, online y presentaciones públicas^V. El debate generado y la socialización llevada a cabo durante el proceso han influido decisivamente en el actual nivel de legitimidad del resultado y en la apuesta generalizada por incorporar y desarrollar sus directrices en regulaciones nacionales e iniciativas internacionales^{VI}.

¿Qué son los Principios Rectores?

Podemos entender los Principios Rectores como un conjunto de directrices acordadas por la comunidad internacional, que se materializan en una mayor concreción de normas nacionales, acuerdos internacionales y multilaterales, y que se fundamenta sobre normativas internacionales existentes y prácticas dirigidas a la adecuada protección, garantía y restitución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales. Los Principios Rectores hacen explícita la obligación de proteger, de respetar y de remediar, dando como referencia el Derecho Internacional de los

DDHH ya existente. Se trata de un bloque de directrices claras con vocación de aplicación universal, y que conforma un todo coherente, individual y colectivo, e inclusivo, pero que al mismo tiempo identifica debilidades y aspectos de mejora hacia el futuro.

Sin embargo, esa universalidad no implica una vocación de solución uniforme para la gestión de los DDHH por todos los países, en todas las empresas y en todos los contextos. Como explicaba el ex-representante, los Principios Rectores no han sido concebidos como un “juego de herramientas” a ser aplicado de igual forma en todos los casos, sino que dada la heterogeneidad de las actividades empresariales y de contextos de país, se entiende que no existe una “talla única” en sus medios implementación.

En este sentido, los Principios Rectores no obligan por sí mismos, sino que recogen e interpretan las obligaciones en DDHH ya establecidas por el Derecho Internacional, y dotadas de medios de seguimiento de su implementación, denuncia, sanción y pena, y establecen directrices para su cumplimiento en el contexto de la relación entre la empresa y los DDHH. No crea nuevas obligaciones ni es un nuevo marco normativo en sí mismo. Por ende no incluye un sistema de sanciones, ni por tanto penas a su incumplimiento, sino que reconoce que éstas podrían estar referidas al incumplimiento del Derecho Internacional que los soporta. Pero sí apunta a la necesidad de establecer leyes, normativas y acuerdos internacionales vinculantes, por parte de los Estados, como forma de ejercer su obligación de proteger eficazmente los DDHH en el ámbito de actuación de la empresa y garantizar el derecho de acceso a la justicia de las personas afectadas.

Así pues, se entienden como una línea de base a partir de la cual seguir avanzando, y que por tanto no abarcará todos los problemas sobre DDHH y Empresa, ni facilita todas las soluciones, pero sí interpreta, precisa y profundiza en las responsabilidades y obligaciones ya existentes para las empresas y para el Estado en el Derecho Internacional, sin crear nuevas ni restringir las ya existentes.

¿Qué Derechos son de obligada protección y respeto según los Principios Rectores?

En un informe de 2008 John Ruggie ofreció “un resumen del alcance y los tipos de presuntos abusos de los DDHH cometidos por empresas a partir de una muestra de 320 casos entre febrero de 2005 y diciembre de 2007”. Tras el análisis, la conclusión en ese informe es que todos los DDHH pueden verse afectados por las actividades empresariales^{vii}.

Las alegaciones de abusos fueron examinadas en función del derecho o los derechos afectados, remitiéndose a la siguiente normativa que quedó establecida como referencia tanto en el Marco como posteriormente en los Principios Rectores:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, que a su vez comprende:
 - La Declaración Universal de Derechos Humanos
 - El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)
 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
 - Dos Protocolos Facultativos
- Los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

También se tuvieron en cuenta las alegaciones referidas a casos de impacto en el medio ambiente y corrupción, dado que ambos influyen en el disfrute de DDHH.

Los Principios Rectores (PR 3) recogen la necesidad de que el Estado asesore a las empresas especialmente sobre “cómo tratar eficazmente las cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación, reconociendo los problemas específicos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas o lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias”.

En este sentido, también deben ser observados con especial atención los Convenios ONU desarrollados en relación a estos colectivos y situaciones, así como a aquellos desarrollados en relación a las situaciones de conflicto y postconflicto.

Sin que deba ser interpretada como exhaustiva, a continuación se facilita una lista de derechos protegidos por estándares internacionales :

Temas	Derechos
I. TRABAJO	
Condiciones de trabajo	Derecho a condiciones de trabajo favorables
	Derecho al trabajo
Trabajo Infantil	Prohibición de las peores formas de trabajo infantil
No discriminación	No discriminación
	Misma remuneración por trabajo de igual valor
	Libertad religiosa
Libertad de asociación, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva	Libertad de asociación
	Derecho a afiliarse a un sindicato
	Derecho de huelga
	Derecho a la negociación colectiva
Salario justo	Derecho a una remuneración justa
	Derecho a vacaciones pagadas
	Derecho a un estándar de vida básico
II. SEGURIDAD	
Trabajo forzoso	Erradicación del trabajo forzoso u obligatorio
Violencia y la coherción	Derecho a la vida, a la libertad y a la libertad de la persona
	Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes
	Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.
Libertad de opinión y de expresión/ no intimidación	Libertad de pensamiento
	Libertad de opinión y de expresión
	Libertad de reunión y de asociación pacíficas
III. SALUD / MEDIO AMBIENTE	
Medio ambiente	Derecho a un suministro adecuado de agua
	Derecho a un entorno/ aire limpio
	Derecho a un estándar de vida adecuado para la salud
	Derecho a la salud

Temas	Derechos
IV. PROPIEDAD / ECONOMÍA	
Vivienda	Libertad de residencia
	Derecho a la vivienda
Sustento	Derecho a un nivel de vida adecuado
Propiedad	Derecho a la propiedad
Privacidad	Derecho a la vida privada (no injerencia)
Alimento	Derecho a la alimentación
V. EDUCACIÓN	
Educación	Derecho a la educación
Infancia	Derechos de los niños
VI. Políticos	
Corrupción	Derecho a participar en asuntos públicos
VI. DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	
Autorización consentida	Derecho a la auto determinación, a los recursos naturales, derecho de subsistencia
Cultura	Derecho a participar libremente en la vida cultural

¿Cómo se estructuran los Principios Rectores?

Los Principios Rectores están estructurados en tres pilares o bloques - Proteger, Respetar y Remediar - y contienen un total de 31 Principios (PR), cada uno de los cuales incluye un enunciado y comentarios. Los tres pilares o bloques siguen una estructura de Principios Fundacionales (enuncian y argumentan el deber) y Principios Operacionales (enuncian y detallan las medidas a adoptar por los actores para cubrir cada pilar).

	FUNDACIONALES	OPERACIONALES
PROTEGER	PR 1 y 2	PR 3 a 10
RESPETAR	PR 11 a 15	PR 16 a 24
REMIEDIAR	PR 25	PR 26 a 31

En el siguiente capítulo de este Cuaderno Guía se hace un repaso a los contenidos principales de todos los Principios.

02

Los principales aportes de los Principios Rectores a la defensa de los DDHH en las actividades económicas.



Los Principios Rectores representan un hito de una tendencia global generalizada, al definir responsabilidades, obligaciones y directrices a los Estados y empresas en el respeto, la protección y la reparación de los impactos producidos por parte de las empresas en los DDHH. Por tanto deben ser considerados como el comienzo -y no el final- de un proceso que busca desarrollar eficazmente el Marco definido previamente por la ONU.

Los Principios Rectores como resultado de un proceso, apenas iniciado

- Son un hito en un proceso multiactor que viene durando años, y que debe tomar cuerpo y ser completado con contenido práctico, experiencias, lecciones aprendidas y aplicaciones exitosas, que den como resultado un cambio de tendencia real y medible en el impacto negativo de las empresas en los DDHH.
- No son una caja de herramientas con instrucciones detalladas para su uso. Es su aplicación la que debe dotar de contenido lo que en origen es tan sólo un valioso esquema de obligaciones y responsabilidades. Son un punto de partida común al que cada actor concreto, sea Estado o sea empresa, debe responder con las soluciones adecuadas que den cobertura a contextos, necesidades y expectativas diferentes y específicas.
- Evidencian, reconocen y describen un problema que existe en todo el mundo, y establecen un marco y señalan directrices para la adopción de distintos tipos de medidas que tienen como punto común el objetivo y la obligación de conseguir una cultura y prácticas de prevención, mitigación, no repetición y reparación de impactos en los DDHH producidos por empresas.



éstos ocurran. La aplicación de todas las medidas sugeridas es desde la acción, y sólo se contempla la reacción en los casos en los que las medidas adoptadas no hayan sido eficaces para prevenir con éxito.

- Hay múltiples debates abiertos sobre las aportaciones efectivas, en el momento actual, de los Principios Rectores. Se incorporarán seguro otros a medida que se produzcan avances y nuevos desarrollos. Sin embargo, los Principios Rectores han conseguido en su origen exponer con claridad obligaciones y responsabilidades, tanto a Estados como a empresas, respecto a los DDHH internacionalmente reconocidos. No hay nuevas obligaciones, sino una interpretación que aporta más claridad sobre las ya existentes.
- El documento acogido por el Consejo de Derechos Humanos abre, por tanto, un proceso que necesita y debe ser participativo, y que debe dar como resultado mejoras tanto en términos de resultados de su aplicación, como de su propio desarrollo.

Los Principios Rectores como referencia para establecer las reglas de una relación compleja

- Los Principios Rectores responden a un enfoque sistémico, preventivo, proactivo, de precaución y -cuando éste no haya sido efectivo- de remedio, tanto para las empresas como para los Estados. Ambos actores están llamados a tomar medidas dirigidas a mitigar los riesgos y evitar los impactos, antes por tanto de que
- Pero el Estado y la empresa no son los únicos actores. Los Principios Rectores tienen el objetivo último de corregir los vacíos de políticas públicas o de gestión empresarial que llevan a la existencia de titulares de derechos que se ven afectados por las actividades de las empresas. Estado y empresa son los actores obligados a cubrir ese vacío, pero tanto los afectados reales como los potenciales, estén organizados o no, están llamados a participar en estos procesos con un papel protagonista, para asegurar la eficacia de las medidas que van dirigidas a garantizar el ejercicio de sus derechos.
- Lejos de normalizar el problema de los impactos de las empresas en los DDHH, asumiéndolo como inevitable y sin alternativa, los Principios Rectores, desde un enfoque de precaución, buscan acabar con las situaciones que son producto del uso de la incertidumbre y los vacíos, para operar aún a costa de causar impactos negativos. Independientemente de su declaración de compromiso, el marco de obligación y responsabilidad queda establecido para todos los actores.
- Es un enfoque basado en el respeto y la protección de los DDHH, en el que no queda lugar para las dudas sobre exigencias contrapuestas, derivadas de marcos culturales o normativos que rebajen o contradigan las normas internacionales, o de lagunas normativas. La responsabilidad y la obligación existen, y el marco de referencia son las normas internacionales de DDHH.

“ Los Principios Rectores hacen explícita la obligación de proteger, de respetar y de remediar, dando como referencia el Derecho Internacional de los DDHH ya existente ”

- En su redacción final, el esquema que aportan es lo suficientemente amplio y a la vez lo suficientemente concreto como para clarificar obligaciones y responsabilidades para todos, independientemente del país, el tamaño, el sector, las capacidades, los conocimientos, el punto de partida, etc. Los menos avanzados han de alcanzar a los más avanzados, y estos han de mejorar.
- Las medidas propuestas para desarrollar las obligaciones del Estado y las que desarrollan la responsabilidad de las empresas están relacionadas. Los Principios Rectores son un sistema y como tal, las acciones de un actor apoyan y son necesarias para el éxito de las de los otros.
- Como sistema que es, los avances de unos suponen oportunidades y posibilidades para que los otros avancen. Que el Estado sea transparente en su proceso de implementación de los Principios Rectores hace posible que la sociedad la civil vigile, participe y aporte. Que el Estado desarrolle normas y mecanismos de acceso a la justicia hace posible que los afectados puedan reclamar. Que la empresa acometa sus procesos de Debida Diligencia y remedio y lo comunique externamente, hace posible que el Estado supervise el cumplimiento de las normas y que la sociedad civil y los afectados participen en la prevención o en su caso, accedan a mecanismos de reclamación y remedio.

Las mejoras necesarias en el presente y el futuro

- El Grupo de Trabajo sobre empresas transnacionales y DDHH tiene, entre otros, el mandato de “promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores”^{viii}. Sin embargo, la divulgación, el aumento de capacidades, el diálogo, el asesoramiento, las recomendaciones, etc. en torno a los Principios Rectores no deberían suponer la continuación de una etapa teórica o de construcción, sino que deben estar siempre orientados a la acción y a los resultados. El éxito de los Principios Rectores debe poder medirse y hacerse evidente en un cambio de tendencia real en la disminución, tanto en número como en severidad, del impacto negativo de las empresas en los DDHH. La legitimidad de este instrumento será proporcional a la celeridad del mismo en demostrar su eficacia en la protección y prevención de los impactos y vulneraciones de DDHH, así como en proporcionar un acceso eficaz de las personas afectadas a un remedio justo.

“Aunque los Principios Rectores no sean un convenio o tratado internacional, tampoco deber ser considerados como voluntarios”





- También dentro del mandato actual del Grupo de Trabajo se ha establecido claramente que éste siga “estudiando las posibilidades que existen, a nivel nacional, regional e internacional de aumentar el acceso a recursos efectivos disponibles para quienes vean afectados sus derechos humanos por las actividades de las empresas, incluidos quienes se encuentren en zonas de conflicto”. Ello constata el menor grado de desarrollo que los Principios Rectores alcanzaron en su redacción final respecto a todo lo relativo a mecanismos de reclamación y acceso a remedio. Estos desarrollos futuros deberían ir encaminados a potenciar soluciones acordes con el concepto de reparación integral sobre el que se trabaja internacionalmente, reflejado en numerosas sentencias de la Corte Interamericana de DDHH y recogido también en jurisprudencia internacional.
- Los Principios Rectores revisan el concepto de extraterritorialidad, ampliándolo y adecuándolo a este ámbito, con una aproximación que sugiere una jurisdicción no reducida únicamente al territorio geográfico de soberanía de los países. Los Principios plantean la necesidad de establecer mecanismos eficaces de acceso a la justicia y al remedio de las personas afectadas en países distintos a los de los domicilios jurídicos de las empresas. Pero también amplían el término extraterritorialidad al efecto de las políticas públicas y acuerdos bilaterales y multilaterales, que muchas veces pueden influir el comportamiento de las empresas en países donde operan, cuando éstos no suceden donde están domiciliadas. Una vez más los Principios amplían los terrenos e instrumentos públicos con el fin de buscar fórmulas que mejoren la protección de los DDHH, y el acceso al remedio por parte de las víctimas, evitando el desgastante e ineficaz debate, de soberanías nacionales territoriales.

- Desde la publicación del Marco ONU “proteger, respetar, remediar” (2008), se identificaron como áreas de especial atención los colectivos vulnerables y las zonas afectadas por conflictos. Las zonas afectadas por conflictos han ocupado un espacio relevante en los Principios Rectores, y para en este problema, el ex Representante Especial elaboró un informe específico ^{1X}.
- Se apunta así a la necesidad de trabajar en iniciativas que permitan entender los problemas concretos que afectan a los colectivos vulnerables recogidos en los Principios Rectores (pueblos indígenas, mujeres, minorías nacionales, étnicas, religiosas o lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias) y desarrollar marcos específicos para la protección y el respeto desde el Estado y las empresas, al igual que ya se hizo con las zonas en conflicto.
- Si bien, la prevención de la corrupción y la protección del medio ambiente no son derechos humanos en sí mismos, sí pueden ser enunciados los derechos que de forma severa y directa se ven afectados por ambas prácticas. Por ello, bajo los Principios Rectores también se debe entender que tanto los gobiernos como las empresas deben tomar medidas proactivas en la prevención de la corrupción y de la degradación del medio ambiente, garantizando el buen gobierno y la supervisión.
- Los Principios Rectores han sido acusados de adolecer de capacidad para cambiar comportamientos, por no ser marco normativo como tal que obligue a los Estados, por carecer de un plan efectivo para su implantación, por carecer de mecanismos de vinculación y compromiso, de seguimiento de su efectividad y de penalizaciones por incumplimiento. En este sentido, hay quienes reclaman una evolución de los Principios hacia un mecanismo formal de reconocimiento, que conlleve obligaciones, castigue el incumplimiento de los Estados, y que fije mecanismos de seguimiento periódicos, como los de las Convenciones que regulan DDHH. No obstante, pese a no constituir un tratado o convenio internacional y no incorporar este tipo de instrumentos, los Principios Rectores no son un documento que pueda ser considerado como un estándar voluntario, ya que identifican claramente la obligación de los Estados, su responsabilidad de proteger los DDHH, de desarrollar leyes y políticas públicas que definan marcos normativos que regulen las actividades empresariales. Esta obligación no es meramente reactiva, sino que requiere un enfoque preventivo, normativo, supervisor, sancionador, proactivo y jurídicamente previsible.



03

Los Principios Rectores en detalle: Las obligaciones concretas de Proteger, Respetar y Remediar



PROTEGER

Los Estados tienen la obligación de proteger los DDHH de posibles impactos de terceros, incluidas las empresas.

El Estado tiene el deber de proteger, respetar y realizar políticas que promuevan el ejercicio efectivo de los DDHH. Estas obligaciones internacionales de DDHH están recogidas en Convenios y Tratados internacionales que soportan esta afirmación, como demostraron las investigaciones realizadas al efecto por el ex-representante especial y su equipo durante su primer mandato. Los convenios ONU más recientes recogen también, de forma más explícita, la obligación de proteger del Estado en relación a agentes de actividades económicas^x.

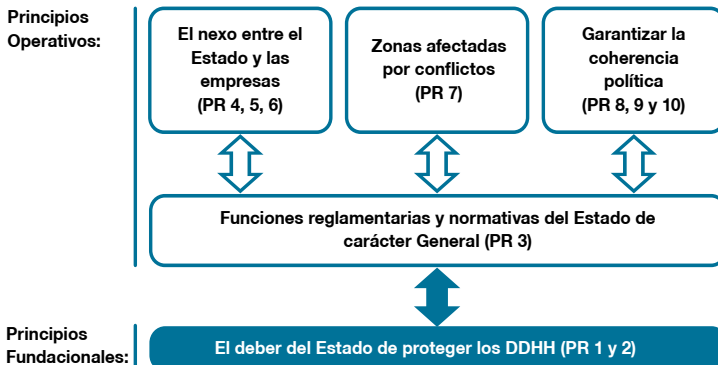
La obligación de proteger significa:

- Que los Estados creen marcos de protección utilizando diferentes herramientas (reglamentarias, políticas, acuerdos y asistencias, entre otras), tanto con alcance territorial como extraterritorial;
- Que los Estados doten a las empresas de herramientas para que cumplan con su responsabilidad de respetar;
- Que el Estado dote a los afectados de mecanismos para que accedan a remedio.

El bloque I “Proteger” de los Principios Rectores aborda las siguientes cuestiones:

El Estado debe prevenir, investigar, castigar y reparar mediante medidas políticas, legislativas, de regulación y de sometimiento a la justicia.

La obligación del Estado va desde prevenir que ocurran los impactos hasta asegurar su reparación, en el caso de que lleguen a ocurrir. Cada Estado debe establecer qué tipo de políticas, leyes, reglamentos y medidas judiciales son las más adecuadas, teniendo en cuenta su propio contexto (PR 1). Las problemáticas en el ámbito de las empresas y los DDHH que requieren la respuesta de cada Estado son específicas en cada caso: riesgos de vulneración de distintos derechos, diferentes estadios de madurez, contexto legal y normativo, recursos naturales disponibles, sectores de actividad predominantes, presencia de empresas extranjeras, presencia de sus empresas en el extranjero, relación con otros Estados, etc. No hay una receta única y cada Estado debe encontrar la suya.



Todas las empresas deben conocer la expectativa de su Estado de origen respecto al respeto de los DDHH. También las que operan fuera de su territorio.

El Estado debe enunciar sus expectativas de que las empresas se hagan responsables del respeto de los DDHH (**PR 2**). Esto debe cubrir tanto sus actividades (operaciones e inversiones), en el territorio de origen como fuera de éste. No concretan el deber del Estado de actuar con carácter extraterritorial, pero sí deberá enunciar de qué manera espera el Estado que las empresas respeten los DDHH “en todas sus actividades” y proteger su jurisdicción o territorio.

La solución a cómo puede actuar el Estado fuera de su territorio no es binaria, y el conflicto relativo a la “base reconocida de jurisdicción” o “intervención en asuntos internos” de otros países presenta ya distintos tipos de posibles soluciones.

SEIS FORMAS DE APLICAR LA EXTRATERRITORIALIDAD^{xl}

	Políticas públicas	Reglamentación	Medidas para conseguir la observancia
medidas internas con repercusiones extraterritoriales	1	2	3
Jurisdicción extraterritorial directa sobre los agentes o actividades en el exterior	4	5	6

Por ejemplo, la firma de Convenciones Internacionales, como es el caso de la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales o la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, implican automáticamente que este tipo de delitos cometidos por personas físicas o jurídicas en el extranjero son de jurisdicción de los Estados firmantes, con independencia de la nacionalidad de las víctimas o culpables, en los casos que no se hayan juzgado en el país donde ocurren.

Los Estados adoptarán una combinación adecuada de medidas para el contexto al que se enfrentan: nacionales e internacionales, obligatorias o facultativas.

El Estado debe supervisar si se cumplen y aplican las medidas que establece (políticas, leyes, reglamentos y medidas judiciales), si son efectivas y suficientes para el contexto, y cómo se complementan unas con otras. Debe estar atento a posibles correcciones necesarias y al desarrollo de nuevas medidas que resuelvan problemas que han quedado al descubierto (**PR 3**).

“La solución a cómo puede actuar el Estado fuera de su territorio no es binaria, y el conflicto relativo a la “base reconocida de jurisdicción” o “intervención en asuntos internos” de otros países presenta distintos tipos de posibles soluciones”

Todos los aspectos de derechos (no discriminación, salario justo, salud, etc.) deben estar conectados con todos los tipos de medidas adoptadas por el Estado (leyes, políticas, convenios, etc.), y por cualquier ámbito en el que éste actúe sobre y para las empresas: legislación mercantil, regulación del mercado de valores, marcos de exportación y comercio internacional, sectores específicos, etc.

En cada caso, se podrá tratar tanto de obligar como de incentivar de forma pertinente el ejercicio de la responsabilidad de respetar, y también de acompañar a la empresa asesorándola sobre cómo cumplir, y poniendo en marcha los mecanismos para asegurarse de que se cumple^{xiii}.

Mediante normas, leyes, recomendaciones y acciones de apoyo, el Estado debe definir qué significa y qué no significa que las empresas respeten los DDHH. El asesoramiento debe ser claro para quienes toman las decisiones en las empresas, y explícito, señalando resultados esperados y efectos multiplicadores (ej. desarrollo de estándares, metodologías, intercambio de buenas prácticas). Además debe ser especialmente eficaz en asuntos técnicos relevantes (ej. Debida Diligencia, mecanismos de acceso a remedio) y en el tratamiento de cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación, pueblos indígenas, mujeres, minorías nacionales, étnicas, religiosas o lingüísticas, niños, personas con discapacidad y trabajadores migrantes y sus familias.

Conforme a los Principios de París, las instituciones nacionales de DDHH tienen un papel importante que desempeñar, ayudando a los Estados, a las empresas y a otros agentes no estatales.

El Estado puede potenciar la relevancia de la comunicación como una herramienta de protección para las empresas, especialmente cuando los riesgos sean elevados. La cultura empresarial respecto al respeto de los DDHH, su gestión y la explicación de ésta se considera ya una prueba por algunos Estados para decidir sobre la responsabilidad penal de las empresas, y para supervisar el cumplimiento de leyes y recomendaciones. El Estado puede adoptar diferentes herramientas para promover esta cultura^{xiv}.

El Estado debe protegerse de verse implicado en violaciones de DDHH, garantizar el acceso de todos a los servicios básicos y promover comportamientos y entornos de respeto de los DDHH.

Se establecen especiales expectativas -y frecuentemente se ven sujetas a los mismos estándares de cumplimiento que los estatales- a las empresas de propiedad estatal o en las que el Estado participa y/o apoya: Agencias de Crédito a la Exportación, Instituciones de Inversión, Instituciones de Seguro y garantía, etc. **(PR 4)**.



El Estado debe evitar verse envuelto en violaciones de DDHH debido a su relación con las empresas, para lo que debe adoptar medidas adicionales que lo prevengan y le separen de dicho riesgo. Estas medidas adicionales pueden ser de distintos tipos: normas, reglas y mecanismos de supervisión y control a sus empresas, organizaciones e instituciones. Entre ellas, la Debida Diligencia sería una adecuada para garantizar que se conoce, se supervisa y se controlan los riesgos e impactos de las decisiones de inversión, financiación, aval, aseguramiento, etc.

“El Estado debe evitar verse envuelto en violaciones de DDHH debido a su relación con las empresas. Para ello debe adoptar medidas adicionales que lo prevengan y le separen de dicho riesgo”

Estas empresas, organizaciones e instituciones pueden estar integradas en la estructura del Estado, o estar gestionadas independientemente bajo su mandato. El grado de propiedad y/o participación del Estado en la empresa también puede ser diferente. Estos conceptos son relevantes a la hora de establecer actividades, responsabilidad y medidas a adoptar.

Por otra parte, los Estados deben garantizar el acceso a servicios que permiten el ejercicio de derechos (ej. derecho a la salud, derecho a la educación, derecho al agua) pero no siempre son ellos los prestadores directos del servicio, sino que la gestión privada goza de una gran cabida, especialmente en los últimos decenios. Impedir, dificultar o no garantizar el acceso a estos servicios, por parte de una empresa concesionada, puede constituir una violación de los DDHH por parte del Estado que los concesiona. Al tomar este tipo de decisiones, el Estado ha de valorar los riesgos y las condiciones necesarias, y formular su expectativa de respeto de los DDHH, estableciendo los mecanismos adecuados de garantía para el acceso y la supervisión (PR 5).

La gestión y el control adecuado de las compras públicas van más allá del ahorro. Los principios de precio y competencia no son suficientes. La compra pública tiene gran influencia en cómo puede evolucionar el sector empresarial, y como ocurre a menudo con las grandes empresas, el Estado puede fijar con su comportamiento, y con sus criterios de compra e inversión, un referente a imitar por otros. En la definición de sus compras y contrataciones el Estado puede marcar criterios de selección y modelos de relación que favorezcan el respeto de los DDHH por parte de las empresas (PR 6). Las compras públicas pueden ser además un buen soporte para el desarrollo de sus políticas. En todo caso, el Estado debe cuidar la coherencia de sus decisiones con sus compromisos adquiridos en DDHH.

En las zonas afectadas por conflictos, de las medidas tomadas por el Estado con motivo de su deber de proteger se observarán y aplicarán todas las posibles.

Es frecuente que los peores abusos de los DDHH relacionados con empresas tengan lugar en zonas afectadas por conflictos. En estos casos es especialmente relevante el despliegue de medidas preventivas, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual. El Estado de origen de la empresa debe ser especialmente activo y firme, dada la posible situación de debilidad institucional, e incluso de impotencia del país receptor. Se hace necesaria una combinación de todas las medidas preventivas posibles tanto en origen como en destino, la supervisión de su eficacia, así como la cooperación entre Estados y la búsqueda de propuestas tanto individuales como colectivas (PR 7).

El Estado debe solucionar sus lagunas en el deber de protección en zonas de conflicto mediante la definición coherente de políticas que afectan a la actividad empresarial.

Además de las medidas de prevención previstas por el PR 3, existen otras que pueden reforzar las medidas de protección adoptadas por los Estados en zonas afectadas por conflictos. Entre ellas, destacan los mecanismos de alerta

temprana, la provisión de información a las empresas para la toma de decisiones en estos contextos, y el asesoramiento y la capacitación del personal de instituciones estatales que de cualquier forma apoyan a las empresas en el exterior, como organismos oficiales de crédito a la exportación, organismos oficiales de seguros de inversiones o de garantía, organismos de desarrollo, o instituciones financieras de desarrollo. La Debida Diligencia vuelve a ser una herramienta de referencia necesaria.

Además de las medidas para la prevención, los Principios Rectores se acompañan de un anexo específico que recoge varias propuestas de medidas adicionales a adoptar por los Estados y por la comunidad internacional sobre empresas que no cooperan^{xv} en la protección de los DDHH en zonas afectadas por conflictos.

Asegurar la coherencia en los Estados a la hora de desarrollar en contenidos legislativos nacionales sus posicionamientos, compromisos y obligaciones internacionales relativos a DDHH.

En la actualidad se evidencian faltas de coherencia tanto en las políticas públicas nacionales, como cuando el Estado interactúa con otros Estados y empresas, bien por establecer con ellos relaciones comerciales, bien en el marco de iniciativas multilaterales de intervención en la esfera de lo empresarial. En todos estos ámbitos, son inevitables las tensiones producidas por la necesidad de cumplir y satisfacer distintos tipos de expectativas.

Sin embargo, forma parte de los deberes del Estado encontrar fórmulas y habilitar recursos para que se de la coherencia necesaria, para que las obligaciones de DDHH se conozcan y se incorporen de forma integral. Esta coherencia debe ocurrir tanto en un plano vertical mediante la trasposición de las normas internacionales de DDHH al plano nacional, regional y local, como en un plano horizontal, de forma que aquellos que están encargados de configurar las prácticas empresariales conozcan y tengan en cuenta las obligaciones de DDHH.

Cuando el Estado -o cualquiera de sus departamentos e instituciones- elaboran o colaboran en la elaboración de medidas en el ámbito empresarial y sus posibles desarrollos, deben realizar constantemente una comprobación de la coherencia de sus decisiones y acciones con las obligaciones relativas a los DDHH (PR 8).

Es responsabilidad del Estado la regulación mercantil, del mercado de valores, la inversión, el comercio y la exportación, y deberá otorgar recursos adecuados para crear un entorno empresarial compatible con el respeto de los DDHH.

Con frecuencia, en su labor de establecer marcos para la actuación empresarial o de garantizar oportunidades de crecimiento y desarrollo para el país, los Estados no siempre encuentran la forma de priorizar la protección de DDHH frente a las políticas de atracción de la inversión o el fomento de la exportación, como exige su obligación derivada del derecho internacional.

El Estado debe tomar medidas contra el miedo empresarial y estatal a la desventaja que pudieran sufrir la competitividad o la capacidad de atraer inversiones y socios comerciales al país debido a la asunción de obligaciones de protección de DDHH.

En estos casos se precisa por parte del Estado una especial protección del marco normativo nacional, de la posibilidad de implementar mejoras en las normativas

“Es frecuente que los peores abusos de DDHH relacionados con empresas tengan lugar en zonas afectadas por conflictos. En estos casos es especialmente relevante el despliegue de medidas preventivas”

Los Estados deben utilizar eficazmente los foros existentes para mejorar el intercambio de conocimientos sobre la obligación de protección del Estado en el contexto empresarial y la capacidad de cumplir adecuadamente.



de derechos y los ámbitos de resolución de conflictos aplicables a estos acuerdos. Debe encontrar fórmulas para proteger su soberanía y su capacidad de decisión y acción (**PR 9**) en su deber de proteger y garantizar el ejercicio de los DDHH. Los Principios Rectores se acompañan de un documento de referencia para la negociación de acuerdos de inversión por parte de los Estados^{XVI}.

Una vez más, la prevención resulta ser un aliado esencial, por lo que analizar y considerar los posibles impactos en DDHH de cualquier acuerdo en un momento temprano de la negociación es clave para completarlo de forma que el Estado pueda cumplir con sus obligaciones y actuar de forma coherente en el ámbito de los DDHH. De esta forma, la actuación de la empresa podrá tener el efecto positivo en el desarrollo y el crecimiento del Estado de acogida, así como en su contribución a un mejor ejercicio y respeto de los DDHH. También en este caso es necesario que los negociadores de ambas partes conozcan las actividades de las empresas y sus posibles impactos en los DDHH.

Para potenciar el efecto de las acciones que cada Estado adopte, es necesario que el Estado busque proactivamente extenderlas al nivel de las instituciones internacionales en las que participe (**PR 10**). Los Estados han de colaborar en la aplicación de medidas conjuntas para sensibilizar a la población, crear capacidad y resolver los problemas. Las instituciones internacionales, especialmente las de comercio y finanzas, deben priorizar la creación de capacidades y el intercambio de buenas prácticas en torno a las empresas y los DDHH.

Sobre esto, la OIT es un ejemplo en su trabajo constante de sensibilización, supervisión, asesoramiento y desarrollo sobre los derechos laborales. Otras iniciativas institucionales internacionales de acción multilateral pueden ser la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), con su adaptación de las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales a los Principios Rectores, y el refuerzo de la figura del Punto Nacional de Contacto como mecanismo no estatal de acceso a remedio. La Corporación Financiera Internacional, ha incorporado también importantes aspectos de la responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH a la actualización en 2012 de su Marco de Sostenibilidad. El Consejo de Derechos Humanos prepara un informe sobre el modo en que el sistema de las Naciones Unidas en conjunto, incluidos los programas y fondos y los organismos especializados, puede contribuir a la promoción del programa relativo a las empresas y los DDHH, y a la divulgación y aplicación de los Principios Rectores.

RESPETAR

La obligación de respetar los DDHH es una “norma de conducta mundial” aplicable para todas las empresas y es exigible como tal. No es opcional.

Si bien los tratados internacionales sobre DDHH no imponen obligaciones legales directas sobre las empresas, los PR establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH como una “norma de conducta mundial aplicable para todas las empresas, dondequiera que operen” (PR 11).

Esto no supone un cambio en el marco legal que afecta a las empresas, que continúa siendo la legislación internacional, nacional, local (y la aplicable en sus países de origen) que le sea de aplicación en donde opera. Pero dado que las normativas nacionales no siempre han rubricado la normativa internacional en DDHH, o no han trasladado y desarrollado leyes que obliguen a las empresas a respetarlos, o lo han hecho de manera incompleta, los PR subrayan que la responsabilidad de las empresas no termina con el cumplimiento legal de la normativa local, y por tanto no pueden ampararse en la falta de cumplimiento de las obligaciones de protección de los DDHH de los Estados. El deber de respetar los DDHH, definidos en la normativa internacional, no es opcional, y es exigible independientemente de que la empresa se haya comprometido o no con la responsabilidad de respetarlos, o de que haya brechas reales de su protección en los países donde opere, ya sea por una normativa insuficiente o por la incapacidad real de los Estados en su garantía.

Las empresas deben realizar sus operaciones poniendo los medios necesarios para asegurar la ausencia de impactos negativos sobre los DDHH. Lo cual no es simplemente una obligación pasiva, sino que deben tomar medidas adecuadas para prevenir, mitigar y en su caso remediar, sus impactos negativos. La empresa que ha infringido los DDHH debe actuar para remediar sus consecuencias, no puede compensar el perjuicio causado a los DDHH, promocionando el ejercicio de otros derechos, o realizando actos de beneficencia por otra parte.





Las empresas deben respetar todos los DDHH internacionalmente reconocidos.

La Carta Internacional de Derechos Humanos y los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suponen un punto de referencia mínimo de lo que los PR describen como DDHH internacionalmente reconocidos, pues de acuerdo con sus actividades y los riesgos e impactos sobre los DDHH asociados a ellas, es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas **(PR 12)**.

Las empresas pueden tener impacto sobre todos los DDHH reconocidos, sin embargo, ciertos DDHH pueden estar expuestos a un riesgo mayor que otros en determinados sectores o contextos, razón por la cual se les prestará una atención especial. Dado que las condiciones de contexto son cambiantes, las empresas deberán revisar periódicamente la situación de sus riesgos sobre los DDHH.

Existen algunos grupos o poblaciones específicos que requieren una protección

mayor por su vulnerabilidad, lo cual implica tener especialmente en cuenta toda la legislación internacional relacionada con ellos, como son: pueblos indígenas, mujeres, minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, niños, personas con discapacidad y trabajadores migrantes y sus familias. Asimismo, en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas de Derecho Internacional Humanitario.

La responsabilidad de la empresa de respetar los DDHH no sólo abarca sus actividades, sino también las de terceros con los que tenga relaciones comerciales.

Las empresas pueden estar implicadas en impactos negativos sobre los DDHH, por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales: con socios, clientes, proveedores, subcontratistas, etc. Pueden resumirse en tres escenarios las situaciones en que la empresa puede verse frente a sus impactos negativos en DDHH:

a) Causa el impacto directamente con sus propias actividades

- | | |
|----------|--|
| Ejemplos | <ul style="list-style-type: none">• Utilización de mano de obra infantil en su propio proceso productivo, o prácticas que no respeten los derechos laborales.• Contaminación química de las fuentes de agua potable de una comunidad por los vertidos de su proceso productivo. |
|----------|--|

b) No causa directamente, pero contribuye al impacto, bien por sus propias actividades, bien por las actividades de otra entidad con la que tiene una relación

- | | |
|----------|---|
| Ejemplos | <ul style="list-style-type: none">• Facilitar datos al gobierno sobre usuarios de internet, para que éste ejerza una persecución represiva contraria a los DDHH sobre disidentes políticos.• Mantener como proveedor una empresa sabiendo que utiliza mano de obra infantil, o que no respeta los derechos laborales, beneficiándose en sus costes de aprovisionamiento. |
|----------|---|

c) No causa, ni contribuye, pero por su vinculación comercial, puede estar implicada por los impactos causados por una entidad con la que mantiene relaciones comerciales

- | | |
|----------|--|
| Ejemplos | <ul style="list-style-type: none">• Conceder préstamos financieros a una empresa para actividades de negocio que, incumpliendo el acuerdo de préstamo, afecten a los DDHH.• Utilización de mano de obra infantil por un subcontratista en servicios distintos a los prestados a la empresa, en contra de lo acordado en los términos de subcontratación |
|----------|--|

Independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, todas las empresas están obligadas a respetar los DDHH.

Sin embargo, la dimensión y complejidad de los procesos de gestión que debe implantar una empresa para asegurar el respeto de los DDHH, debe ser directamente proporcional a reales o potenciales de las actividades sobre los DDHH. El tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura pueden tener relación con la gravedad de los impactos, pero ninguno de estos factores aumenta ni disminuye por sí mismo la responsabilidad de la empresa de respetar los DDHH (PR 14).

Factores que determinan la gravedad de los impactos negativos sobre los DDHH:

- **La escala:** grado de vulneración ocurrido sobre un derecho y cómo afecta a la dignidad del individuo y a su capacidad de ejercitar otros derechos.
- **El alcance:** número de personas afectadas en sus derechos.

- **El carácter irremediable:** limitaciones o imposibilidad para que las personas afectadas puedan recuperar su situación previa al impacto negativo.

El respeto a los DDHH de las empresas debe responder a un enfoque de gestión y de mejora continua.

La responsabilidad de respetar los DDHH se plantea con un enfoque de gestión empresarial, pero atendiendo a su singularidad. Las empresas deben saber y hacer saber que los respetan, pero la mera voluntad de respeto no es suficiente garantía: es necesario que los procesos de decisión de la empresa incorporen criterios de respeto a los DDHH, a través de sus políticas y procedimientos. La implantación no es inmediata, es un proceso con enfoque de mejora continua (PR 15) en cuanto a la gestión, pero considerando el respeto a los DDHH como un suelo mínimo, aplicando el principio de precaución.

El enfoque de gestión requerido exige un sistema incluyente, accesible y transparente para todas las partes interesadas, especialmente para las potencialmente afectadas. Tiene los siguientes componentes:

- Un **compromiso político** de respeto a los DDHH.
- Un **proceso de diligencia debida** en DDHH.
- Unos **procesos que permitan remediar sus impactos** negativos sobre los DDHH.



El respeto a los DDHH exige un compromiso político al más alto nivel de la empresa y su difusión correspondiente interna y externamente.

Se trata de un compromiso institucional de respeto a los DDHH internacionalmente reconocidos en todos los contextos y operaciones. Es una decisión estratégica en la planificación y asignación de responsabilidades y recursos que transmite confianza a las partes interesadas (**PR 16**).

El compromiso supone incorporar unos valores al sistema de gestión que deben ser coherentes con todas las políticas y procedimientos operativos, es decir, debe condicionar la forma de tomar decisiones, y que éstas sean respetuosas con los DDHH. Supone también un mensaje interno claro donde la dirección transmite a todo el personal la obligación corporativa de respeto de los DDHH, dirigida también a sus socios y otros colaboradores, como proveedores o subcontratistas.

Además su contenido puede hacer mención explícita a aquellos DDHH identificados como relevantes (con asesoramiento especializado externo e interno), así como dar directrices para las áreas funcionales consideradas más sensibles en el ámbito de los DDHH. Debe contener asimismo la explicación de cómo sigue la empresa el Marco y los PR, con referencias a los documentos donde se desarrollan los principios de respeto a los DDHH expresados en la política y el proceso de implantación y seguimiento de dicha política.

“El compromiso político con los DDHH es una decisión estratégica que transmite confianza a las partes interesadas de la empresa”

Cada empresa debe diseñar su propio proceso de Debita Diligencia en función de sus riesgos e impactos específicos en DDHH.

Entendemos por Debita Diligencia el conjunto de medidas que constituyen un proceso de gestión continuado, que una empresa razonable y prudente necesita llevar a cabo para cumplir con su responsabilidad de respeto de los DDHH^{xvii}, de acuerdo a sus circunstancias: sector de actividad, contexto operativo, dimensión y factores similares.

Su fin es identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los DDHH. No es medible en términos absolutos, pues no responde a una única fórmula, cada empresa debe diseñar con medidas concretas su propio proceso de Debita Diligencia en función de sus riesgos e impactos específicos en DDHH **(PR17)**. Los impactos de la empresa abarcan aquellos que la empresa ha provocado, los que ha contribuido a provocar a través de sus propias actividades y los que guardan relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

Se trata de un proceso continuo que permite conocer y afrontar los cambios del contexto que puedan hacer variar los riesgos sobre los DDHH, por lo que no debe entenderse como una actividad puntual. Su singularidad respecto a otros procesos de gestión empresarial es que se centra en las personas y refleja el derecho de todo ser humano a ser tratado con dignidad. Por ello, la clave de la Debita Diligencia en DDHH radica en la comprensión de la perspectiva de las personas y grupos potencialmente afectados, a través de procesos de consulta directa.

El hecho de proceder con la Debita Diligencia en materia de DDHH debería reducir el riesgo de conflictos, y por tanto de campañas sociales, sanciones administrativas o acciones judiciales contra las empresas por complicidad en la vulneración de DDHH, ya que les permite mostrar que tomaron todas

las medidas razonables para evitarlo, si bien no les asegura quedar exentas de su responsabilidad inherente.

La empresa debe realizar evaluaciones regularmente para asegurarse un conocimiento fidedigno de sus riesgos e impactos actuales sobre los DDHH.

Para que una empresa pueda poner en práctica su compromiso de respetar los DDHH, es imprescindible que conozca qué tipo de impactos reales y potenciales generan o pueden generar sus actividades, tanto las propias como aquellas derivadas de sus relaciones comerciales. El objetivo último es comprender las consecuencias concretas sobre personas concretas en un contexto específico de operaciones. Dado que los riesgos e impactos cambian en el tiempo, la empresa debe realizar evaluaciones regulares para asegurarse su adecuado conocimiento **(PR 18)**.

Para ello se deben incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados o sus representantes, planteadas de forma que les permitan expresarse con libertad, sin temor a represalias y teniendo en cuenta sus particularidades lingüísticas, culturales y de organización social. Es preciso que este tipo de evaluaciones sean realizadas por personas expertas en DDHH, que contrasten diversas fuentes de información para asegurar la fiabilidad de sus conclusiones y aborden:

“ Los riesgos sobre los DDHH no pueden ser objeto de un simple análisis de coste-beneficio ”

- La identificación de los posibles afectados
- El inventario de las normas y cuestiones pertinentes de DDHH
- La previsión de las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los DDHH de las personas identificadas.

La gravedad de los impactos potenciales, es el criterio clave de relevancia para la clasificación de riesgos, aún con baja probabilidad. Los riesgos sobre los DDHH no pueden ser objeto de un simple análisis de coste-beneficio, que únicamente compare los costes para la empresa de prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los DDHH, con el coste que afrontaría la empresa en caso de que se le pidiesen cuentas por su actuación. Requiere un análisis más profundo, aplicando en las decisiones el principio de precaución además del de prevención.



La empresa debe establecer medidas específicas para integrar las conclusiones de las evaluaciones en sus procesos internos y priorizarlas adecuadamente.

Con un enfoque estratégico, esto implica incluir el respeto a los DDHH como criterio en los procesos de decisión de la empresa y establecer procesos adecuados de supervisión y control. Con un enfoque de gestión, se traduce en que a partir de los hallazgos de la evaluación de riesgos e impactos en DDHH, se analiza cada uno

de ellos, se definen acciones que permitan prevenir y mitigar tales riesgos y se identifica quién es el responsable de llevar a cabo la acción para mitigar o prevenir. Para asegurar la eficacia de estas medidas deben asignarse los recursos y la responsabilidad de prevenir a los niveles y funciones adecuados **(PR 19)**.

En la definición de las medidas específicas que debe tomar la empresa, así como en la urgencia e importancia de las mismas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- **Gravedad** de los impactos sobre DDHH (según su escala, alcance y carácter irremediable), como variable fundamental de priorización de las acciones tanto por la urgencia, como por la asignación de recursos o asunción de costes derivados de tales decisiones.
- Implicación **directa** (causa o contribuye) o **indirecta** (por vinculación comercial). En el primer caso, existe una mayor responsabilidad, pero también más facilidad para tomar medidas correctoras. Mientras que en la implicación indirecta el contexto es más complejo, pues en última instancia es un tercero quien tiene la posibilidad de evitar los impactos. Ahora bien, la empresa puede tomar medidas en función de:
 - **La influencia**, como capacidad de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño
 - Si tiene capacidad de influencia debe ejercerla, de otro modo podría ser acusada de complicidad, dado que tiene una mayor responsabilidad sobre los impactos producidos.
 - Si no la tiene debe intentar aumentarla, y si esto no es posible, valorar en función de la gravedad de los impactos y lo crucial que sea la relación comercial, la ruptura de la misma.
 - **Lo crucial de la relación comercial.** Un producto o servicio esencial para la actividad empresarial puede depender de dicha relación. Aún si no existe alternativa razonable, la gravedad de los impactos debe determinar la decisión a tomar y su urgencia, independientemente de lo crucial que sea la relación.

Si la empresa decide terminar con una relación comercial por su implicación en impactos negativos sobre los DDHH, debe evaluar si la propia decisión tendrá a su vez consecuencias negativas para los DDHH y tratar de prevenirlas.

El sistema de seguimiento de las medidas de prevención de impactos en DDHH es clave para el enfoque preventivo y de mitigación de riesgos de la Debida Diligencia.

Siguiendo la lógica de proceso de la Debida Diligencia, una vez que la empresa toma acciones para evitar los impactos negativos, debe establecer un sistema para conocer:

- El grado de implantación de su política de DDHH.
- El grado de efectividad de las acciones tomadas para evitar impactos.
- La percepción de las partes interesadas, especialmente los sujetos de derecho afectados, sobre el proceso de Debida Diligencia.

El sistema de seguimiento puede estar integrado en el sistema de gestión existente en la empresa (mecanismos de reclamación, auditorías, encuestas a empleados, indicadores, etc.), si bien debe tener en cuenta las peculiaridades de la gestión de los DDHH, pues la información cualitativa tiene gran importancia para valorar los riesgos e impactos sobre DDHH, en particular la percepción de los titulares de derechos y grupos afectados al respecto (**PR 20**). Además la empresa también debería desarrollar indicadores específicos sobre DDHH para la información cuantitativa, como complemento de información. Se pueden considerar distintos tipos de indicadores: de proceso (evalúan la capacidad de la organización de gestionar los aspectos de DDHH), de incidentes (registran incumplimientos o indicios de incumplimientos de compromisos específicos de DDHH) y de impacto sobre los DDHH (miden el grado de ejercicio de derechos).

“El respeto a los DDHH exige un compromiso político al más alto nivel de la empresa y su difusión correspondiente interna y externamente”

Los sistemas de seguimiento deben nutrirse de información de fuentes internas y externas, contrastando todas las fuentes para evitar sesgos y lograr conclusiones fiables.

La empresa debe ser transparente en la comunicación y la rendición de cuentas con el fin de que sus partes interesadas puedan evaluar su desempeño en DDHH.

La responsabilidad de respetar los DDHH exige que las empresas cuenten con políticas y procesos para saber y hacer saber que respetan los DDHH en la práctica (**PR 21**). Hacer saber implica comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas o grupos que puedan verse afectados, en especial a los titulares de derechos y a otros interesados (ONG, ciudadanos, entidades del Estado, etc.). Esto implica que deben:

- Comunicar las medidas tomadas para hacer frente a los riesgos e impactos negativos sobre los DDHH.
- Ofrecer transparencia sobre los impactos generados y su gestión.
- Rendir cuentas, comparando los resultados obtenidos con los objetivos y compromisos adquiridos sobre DDHH.

Con el fin de que las partes interesadas, especialmente los titulares de derechos afectados, puedan evaluar el desempeño de la empresa en DDHH, la información debe:

- Ser adecuada a las especificidades e intereses de cada parte interesada, en sus contenidos, frecuencia, canales, formato, idioma y lenguaje.
- Ser suficiente sobre todo el proceso de Debida Diligencia: identificación y evaluación de riesgos, medidas tomadas, resultado de indicadores, etc.
- No vulnerar otros derechos como el de la seguridad personal, intimidad o requisitos legítimos de confidencialidad comercial.
- Aportar una imagen fiel de la realidad: material (desde el punto de vista de su impacto en los DDHH), fiable, inclusiva, comparable, neutral y equilibrada. En caso contrario, puede ser contraproducente en el objetivo de que el proceso genere confianza entre las partes interesadas.

En caso de impactar o contribuir a dañar DDHH, la empresa tiene la obligación de asegurar su reparación por medios legítimos.

Identificados esos impactos, la empresa debe remediarlos y mitigar riesgos futuros relacionados, mediante el establecimiento de mecanismos propios (llamados “operacionales”, PR 29) de reclamación de derechos para los afectados, y que cumplan criterios de eficacia extrajudiciales (detallados en el **PR 31**).



Si la empresa ni causa, ni contribuye a causar impactos negativos, pero tiene implicación por sus vínculos comerciales, los Principios Rectores no exigen que ella misma repare los daños, pero puede desempeñar un papel en el proceso de reparación (**PR 22**). En caso de que dichos impactos constituyan presuntos delitos, es preceptivo para la empresa cooperar con los mecanismos judiciales.



La empresa debe priorizar las medidas para hacer frente a aquellos riesgos e impactos más graves en los DDHH sobre los que son menos graves.

Un contexto adverso no exonera a la empresa de cumplir las normas internacionales de DDHH, ni de considerar el riesgo de posibles vulneraciones como consecuencia asumible.

Aunque la ley local o el contexto establecieran exigencias contrarias a los DDHH, la empresa debe buscar fórmulas que le permitan respetar en lo posible los estándares internacionales (**PR 23**). Así mismo debe considerar el riesgo de causar o provocar violaciones graves de DDHH como una cuestión de cumplimiento de ley. De otra manera, en algún momento puede tener que afrontar responsabilidades judiciales derivadas de demandas civiles extraterritoriales, procesos de justicia extraterritorial, o ante la Corte Penal Internacional. A menudo estas violaciones se registran en determinados contextos de conflicto (ver **PR 7**), donde existe un mayor riesgo de complicidad empresarial.

En aquellos casos en que la empresa ha identificado diversas vulneraciones o impactos negativos en DDHH con causa en su actividad, ya sean estos impactos reales o potenciales, y no sea posible acometer medidas de manera simultánea para todos ellos, deberá seguir el criterio de la gravedad a la hora de priorizar. Esta priorización se basa en la evaluación de la escala, el alcance y el carácter irremediable de los impactos en los derechos (**PR 24**), entendiendo que la gravedad no es un concepto absoluto, sino relativo, en función de las consecuencias sobre otros derechos que haya identificado

Teniendo en cuenta el carácter irremediable de los DDHH, la celeridad del diseño y la puesta en práctica de medidas de prevención y remedio es clave para la eficacia de las mismas.

REMEDIAR

“Entendemos por Remediar aquel conjunto de procesos de proveer remedio ante un impacto negativo en los DDHH y que promueve los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o transformar en positivos, dichos impactos”^{xviii}

la empresa.

Tras un largo proceso de discusión y debate, la comunidad internacional comprendió la necesidad de ser proactiva respecto a los riesgos e impactos que sufren los DDHH por causa de las actividades empresariales. A través de los PR y, en especial, del Bloque dedicado al Remedio, encontró el instrumento adecuado para facilitar el acceso a dicho remedio.

Sin embargo, mediante el documento de los PR, ONU trata de ir un paso más allá, y no sólo dotar de mayor efectividad a los mecanismos de reclamación de derechos ya afectados o vulnerados, sino que además hace un especial hincapié en la necesidad de evitar que esos impactos se produzcan, es decir, de ahondar en los mecanismos de prevención y de la adecuada identificación –y posterior gestión- de los riesgos, cuando éstos surjan.

Por tanto, ese conjunto de procesos al que se refiere la definición que ONU propuso en 2012 implica la existencia de dos deberes: el deber de proteger a los ciudadanos de las vulneraciones de los DDHH y, consecuentemente, el deber de remediar dichas vulneraciones.

En ambos casos, el principal responsable y doliente es el Estado, como garantía del ejercicio del derecho correspondiente de aquella persona o grupo de personas que han visto vulnerados sus DDHH con causa en una actividad empresarial y, como tales, son sujetos de derecho a su remedio o reparación. 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 **(PR 25)**.

Sin perjuicio de la obligación principal de protección que corresponde al Estado, los PR profundizan y desarrollan la obligación de respetar que recae sobre las empresas en todas sus actividades y, es más, en su obligación de aportar mecanismos de prevención y remedio ante aquellos riesgos e impactos que se deriven de su actividad.

Cabe recordar que el PR15 aporta además información sobre cómo debe ser el remedio aportado por las empresas, destacando, por ejemplo, que “una empresa no puede compensar un daño causado a los DDHH mediante buenas acciones en otra ocasión”

El objetivo, por tanto, de los PR se centró en proveer instrumentos prácticos para un remedio efectivo con el fin de poder sortear los habituales obstáculos existentes en el acceso al remedio por los afectados y, de esta manera, dotarles de unos mecanismos eficaces de reclamación de los derechos vulnerados.

Con el fin de sortear los problemas anteriormente mencionados, los Principios Rectores categorizan los mecanismos de reclamación por su naturaleza, diferenciando por una parte entre estatales y no estatales -que pueden ser paralelos y no excluyentes- y, por otra, entre judiciales y no judiciales, que pueden ser de iniciativa pública o privada. Además incluyó los mecanismos de arbitraje y otros basados en el diálogo.

ESTATALES		NO ESTATALES
		Privados Internacionales
JUDICIALES		NO JUDICIALES

En la actualidad los mecanismos judiciales existentes no son suficientes para garantizar la protección de los DDHH.

Por esa razón, los PR realizan un diagnóstico e identifican aspectos específicos de mejora para los Estados tanto en el momento del acceso como durante la investigación y sanción de actividades empresariales (PR 26) y que afectan tanto a obstáculos judiciales, como a la existencia de corrupción y a los obstáculos y persecución a defensores de DDHH. Tanto legales como prácticos, los obstáculos identificados son:

- Falta de recursos económicos y técnicos (públicos y privados)
- Desincentivos (financieros, sociales y políticos) para el ofrecimiento de asistencia jurídica, y de otro tipo, a las víctimas
- Distinto nivel de protección para grupos especialmente vulnerables
- Necesidad de conocimientos especializados, recursos y voluntad política para la investigación de las grandes empresas por los fiscales estatales
- Ausencia de herramientas adecuadas para presentar reclamaciones grupales
- Especiales dificultades en el acceso al remedio por migrantes (casos de doble denegación de justicia, acogida y origen)
- Comportamientos empresariales que limitan el acceso (directos o indirectos)
- La atribución de responsabilidad entre los miembros de un grupo empresarial
- Problemas en la responsabilidad penal de las empresas transnacionales:
 - Razones de admisibilidad para la jurisdicción extraterritorial
 - Necesidad de respuestas nacionales y regionales
 - La posibilidad de crear una autoridad penal global para Empresa y DDHH

La controvertida exigencia de responsabilidad penal a empresas transnacionales

(Relacionada con el **PR 2**)

La Federación Internacional de los Derechos Humanos (FIDH) afirma que “en el marco del derecho internacional, a las empresas multinacionales no se les reconoce personalidad. En este sentido, éstas gozan de una inmunidad de facto que las protege contra cualquier imputación de responsabilidad. Por lo tanto, la responsabilidad civil de una empresa multinacional sólo se puede exigir a nivel nacional, ya sea en el país de origen de la empresa, o en el país donde opera”.

Dadas las dificultades de acceso al remedio que un individuo suele experimentar en el país donde una corporación transnacional vulnera sus DDHH, es preciso recapacitar acerca de la posible aplicación de los ordenamientos jurídicos nacionales de los países donde se sitúan las casas-matriz de las transnacionales, por un lado, y acerca de una sistema judicial internacional, por otro.

Si bien existen algunos tribunales internacionales que pueden conocer de conflictos en el ámbito de la empresa, existe una gran discusión en términos de su competencia y de dónde deberían ser juzgados este tipo de conflictos. Tanto la jurisdicción extraterritorial como la necesidad de reforzar las jurisdicciones nacionales aparecen en este punto como factores claves para el enjuiciamiento de las vulneraciones de DDHH cometidas por empresas transnacionales y la exigencia de responsabilidad penal a las personas jurídicas. Esta aproximación no resultaría extraña al haberse desarrollado en convenios internacionales que buscan combatir la corrupción, donde se reconoce la responsabilidad de la persona jurídica, y que afecta a hechos ocurridos en terceros países, reinterpretando la extraterritorialidad en las responsabilidades.

La ONU llama a los Estados a construir un sistema integral de reparación de las violaciones de los DDHH relacionadas con empresas.

Teniendo en cuenta los obstáculos que soportan los mecanismos judiciales, es necesario emplear mecanismos alternativos a la justicia para la solución de conflictos y el acceso a remedio. Es preciso que estos mecanismos alternativos se articulen adecuadamente con los judiciales (tanto en su forma sancionadora como indemnizatoria) y formen un todo que responda a los mismos criterios.

Así, el Estado debe potenciar los mecanismos no judiciales de reclamación como un complemento o suplemento básico a los judiciales, tanto estatales como por parte de terceros, y así tratar de evitar los obstáculos judiciales identificados. Harvard Kennedy School realiza una clasificación que incluye seis tipos de procesos existentes al gestionar una reclamación^{XIX}:

Facilitación de información	Arbitraje
Negociación	Investigación
Mediación / Conciliación	Sometimiento a la Justicia (adjudication)

Sin restarle relevancia alguna a las soluciones emitidas por tribunales, los PR aportan y sistematizan otros mecanismos existentes dirigidos a aumentar la efectividad en la dotación del remedio. Los mecanismos no judiciales pueden proceder del Estado o del ámbito privado, pueden pertenecer al ámbito nacional o al internacional **(PR 27)**.

Según este Principio y en línea con otras áreas ONU, es responsabilidad del Estado construir un sistema integral de reparaciones y ponerlo en práctica. Con ese objetivo debe disponer mecanismos no judiciales por sí mismo (estatales), y favorecer aquellos no estatales. Los principales mecanismos estatales y no judiciales son las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, los Puntos de Contacto de la OCDE (ambas creadas en cumplimiento de las obligaciones internacionales del país), las Oficinas del Defensor del Pueblo y las Oficinas Públicas de Reclamaciones.

La integralidad exige el pleno restablecimiento de las obligaciones de respeto y garantía mediante medidas de reparación que tiendan, no sólo a borrar las huellas del impacto negativo en los derechos, sino también a evitar (y por tanto prevenir) la repetición de violaciones de DDHH en el futuro, en especial cuando éstas sean flagrantes. Ello implica medidas tanto patrimoniales como extra-patrimoniales.

Ya en el Proyecto de Principios y Directrices Básicos relativos a la reparación de violaciones flagrantes de los derechos humanos, el Relator Especial de Naciones Unidas, Theo van Boven, construyó una clasificación de rubros reparables, dentro del concepto de integralidad. Esta clasificación incluía los siguientes rubros: la restitución, la indemnización, proyecto de vida, la satisfacción y las garantías de no-repetición.

Después, numerosas sentencias de la Corte Interamericana de DDHH (CorteIDH) han seguido el concepto de reparación integral, exigiendo a las instituciones medidas que apunten a restablecer el estado de las cosas como eran antes del daño sufrido por el derecho. Y, según la jurisprudencia internacional, cuando ésta no sea posible,

debe hacerse efectiva mediante una justa indemnización o compensación pecuniaria (de naturaleza reparativa del daño moral, del daño emergente y el lucro cesante, no sancionatoria), junto a otras medidas de remedio, como las medidas de satisfacción y no repetición. La CorteIDH ha dejado constancia de su enorme poder de reparación, más allá de lo material, por ejemplo, mediante "(...) el reconocimiento de la dignidad de las víctimas, el consuelo de los derechos humanos de que se trata, así como evitar que se repitan violaciones"^{xx}.

“En el año 2004, en el fallo *Molina Theissen vs. Guatemala*, la CorteIDH comienza a aglutinar estas medidas bajo el rubro “medidas de satisfacción y no repetición”. A partir del año 2008, la Corte amplía la denominación agrupándolas (...) en “medidas de rehabilitación, satisfacción y no repetición”. Existen dos medidas de este tipo, hoy agrupables como medidas de satisfacción que son prácticamente de uso obligado en el concepto de reparación integral. Ellas son la publicación de las partes pertinentes de la sentencia y el acto público de responsabilidad internacional”

La mediación y el arbitraje ayudan a superar los obstáculos judiciales existentes.

Además de poner en funcionamiento mecanismos no judiciales, el Estado debe promover la existencia y la eficacia de mecanismos de reclamación no judiciales por parte de terceros **(PR 28)**. Un estudio del equipo de J. Ruggie identificó en este tipo de mecanismos varios obstáculos^{xxi} que el Estado puede colaborar a superar, para lo que se proponen cuatro soluciones-marco:

- 1) El rol clave de la mediación al gestionar las disputas empresario - sujeto de derecho.
- 2) La preferencia por procesos a nivel local para lograr soluciones locales.

- 3) La necesidad de involucrar a los sujetos de derechos/partes interesadas en cualquier proceso de diseño de cualquier nuevo recurso en este campo.
- 4) Priorizar la creación de nuevas capacidades para las disputas “empresas-comunidades”.

Se propone así mismo la priorización de medidas específicas:

Prioridad No. 1	Prioridad No. 2
Apoyar a las partes a informarse en sus opciones de acceso a remedio	Promoción de la concienciación de la naturaleza y beneficios de la mediación
Apuntalar los recursos profesionales	Reforzamiento de los incentivos para el uso de la mediación por las partes
Ampliar la participación efectiva de las partes	Desarrollo de estándares y principios del proceso para la mediación
Actuar como una cámara de compensación para historias, experiencias y análisis reales.	Construcción de capacidades en los mediadores

En aquellos casos en los que se opte por un recurso de mediación internacional, se recomienda que se dote a dicho recurso de una supervisión multi-stakeholder, de un enfoque en red -con funciones centrales y transferidas- y se valoren las diversas opciones de afiliación institucional.

No habrá remedio adecuado si las empresas no crean sus propios mecanismos de reclamación de nivel operacional (en conexión con el PR 22)

Estos mecanismos buscan la prevención de conflictos futuros a través de la creación de un canal específico para que las personas (de dentro o fuera de la empresa) manifiesten los impactos soportados, constituyan o no vulneración de un código de la empresa (**PR 29**). Su efectividad reside en el cumplimiento de los requisitos propios de la “gestión integrada del conflicto”: un gran compromiso en la supervisión por parte del personal senior, un diseño sistémico, una adecuada alineación e integración organizacional, la disposición de incentivos y la creación de políticas adecuadas de comunicación, formación, monitoreo y seguimiento.

Se trata del comportamiento que una empresa debe adoptar, en consonancia con su Debida Diligencia (como se recoge en el **PR 13**), para la detección y reparación de riesgos potenciales

“**La cultura corporativa debe integrar totalmente la política corporativa de DDHH, (...) potenciando las herramientas de Resolución Alternativa de Disputas (ADR)**”

para los DDHH, de una manera temprana y directa. Por ello, la cultura corporativa debe integrar totalmente la política corporativa de DDHH, buscando la máxima relación posible con todos los stakeholders, en especial los sujetos de derecho, y potenciando las herramientas de Resolución Alternativa de Disputas (ADR). Estos mecanismos son más amplios que las “políticas de denuncias internas”, herramientas que permiten a los empleados plantear preocupaciones sobre vulneraciones de los códigos y la ética de la compañía, afecten o no a los individuos.

Estos mecanismos pueden ser creados por la propia empresa o por un tercero, empleando así un mecanismo compartido.

Ello va en línea con las iniciativas multi-stakeholders (**PR 30**), que exige a cualquier iniciativa de colaboración empresarial la creación y puesta en práctica de mecanismos eficaces de reclamación. Algunos ejemplos de ello son:

- a) **Iniciativas que incluyen miembros corporativos:** Fair Labor Association (FLA), Ethical Trading Initiative (ETI), Principios Voluntarios para la Seguridad y los DDHH
- b) **Iniciativas que excluyen corporaciones:** Worker Rights Consortium (WRC)
- c) **Iniciativas que combinan certificación y membresía:** International Council of Toy Industries (ICTI), Social Accountability International (SAI)

Todos los mecanismos de reclamación no judiciales, estatales o no, deben cumplir ciertos criterios de eficacia y, especialmente a la hora de ser creados conjuntamente con y para las partes interesadas de la empresa (**PR 31**).

Incluir a las partes en todo el proceso de creación, gestión, evaluación y mejora de los mecanismos de reclamación adquiere una gran relevancia. Los criterios recogidos son:

Legítimos	Accesibles	Predecibles	Equitativos
Transparentes	Compatibles con derechos	Fuente de aprendizaje continuo	Participación y diálogo (mec. operacionales)

Estos criterios de eficacia exigen unas características específicas para los mecanismos de reclamación extrajudiciales, ya sean estatales o no estatales:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación.
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades de acceso.
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación.
- d) Equitativos: asegurar un acceso razonable para las víctimas a las fuentes de información, asesoramiento y conocimientos especializados necesarios para abrir un proceso de reclamación

en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.

- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación (y sobre su evolución), y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público en juego.
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los DDHH internacionalmente reconocidos.
- g) Fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños futuros.
- h) Los mecanismos de nivel operacional también deberían basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

04

Cada actor ante los Principios Rectores.
Respuestas ante los riesgos e impactos
de las empresas en los DDHH.



Desde el punto de vista de Principios, en su respuesta a los Principios Rectores (“Plan”) el Estado debe:

- Garantizar la coherencia tanto interna como externamente de sus políticas y decisiones.
- Hacer que su “Plan” de empresas y DDHH sea el resultado de un proceso participativo e incluyente.
- Buscar que los procedimientos utilizados y las personas involucradas en la elaboración del “Plan” de empresas y DDHH y sus desarrollos, la doten de la legitimidad necesaria para que sea eficaz.
- Hacer su gestión transparente, garantizando información pertinente y oportuna a todos los actores involucrados, garantizando la participación informada.
- Hacer entendible y accesible su plan sobre empresas y DDHH, y sus desarrollos para todos los grupos de interés, y en especial para los titulares de derechos y partes afectadas.
- En base a la materialidad y las prioridades definidas (desde el punto de vista del impacto real o potencial sobre DDHH), debe contener respuestas concretas y pertinentes: leyes, reglamentos, políticas, mecanismos de investigación y supervisión, mecanismos sancionadores y recursos judiciales.
- Se debe evidenciar la identificación y conocimiento los problemas y las lagunas de gestión, sus causas y las medidas que se adoptan. Debe haber medidas para incentivar, para sancionar y para establecer penas. Esta combinación de incentivos, sanciones y penas debe ser eficaz para que no se produzcan vulneraciones de derechos.
- Contiene medidas dirigidas a cambiar comportamientos, y a promover cambios concretos. Las medidas adoptadas deben cubrir desde la prevención hasta el acceso a la justicia y el remedio, y tener un alcance tanto territorial como extraterritorial.

Desde el punto de vista de Contenido y Resultados, en su respuesta a los Principios Rectores (“Plan”) el Estado debe asegurarse de que:

- Independientemente del formato y de su adscripción a un punto de la estructura organizativa del Estado, el plan de empresas y DDHH, promueve explícitamente la aplicación de los Principios Rectores.
- Se debe de indicar qué se espera de las empresas nacionales y extranjeras que operan en la jurisdicción del Estado, así como de las empresas domiciliadas en el territorio del Estado que tienen operación transnacional, en relación a cómo respetar los DDHH, en sus actividades y decisiones, y en especial a las expectativas del Estado sobre el correcto ejercicio de Debida Diligencia en los distintos contextos.
- Estas expectativas explicitadas por parte del Estado deberían abarcar a la actividad empresarial en toda su extensión, refiriéndose a lo que se espera de empresas matrices y dependientes, proveedores y subcontratas.

- Por otro lado debe incluir medidas directas sobre DDHH (ej. igualdad, no discriminación, salario justo, trabajo forzado, libre asociación, salud, etc.) y sobre las actividades económicas (ej. regulación del mercado de valores, incentivos a la exportación, registro mercantil, constitución de sociedades y registro mercantil, supervisores sectoriales, etc.), y establecer entre ambos ámbitos una relación transversal que genera cultura y un marco de respeto de los DDHH.
- Debe de dotar de capacidades y recursos para supervisar la aplicación efectiva leyes y reglamentos, de forma que no se produzca una acumulación improductiva, no eficaz.
- Debe de dotar de capacidades y recursos al sistema jurídico e impulsar la existencia y funcionamiento eficaz de los mecanismos de reclamación estatales, tanto judiciales como no judiciales.
- En este mismo sentido debe asegurar que la legislación penal es adecuada para que el sistema jurídico pueda actuar sobre las empresas por delitos relacionados con los DDHH y sobre los que la empresa y/o los empleados no han actuado con la Debida Diligencia y que otros, (Estado, afectados, sociedad civil, etc.), tengan un marco de denuncia y reclamación de responsabilidad y remedio.
- Debe abordar de forma pertinente el fomento de la transparencia por parte de las empresas, valorándolo en su justa medida como instrumento de supervisión de cumplimiento y de actuación con Debida Diligencia.
- También debe abordar de forma pertinente el fomento de la actuación con Debida Diligencia por parte de las empresas, como instrumento de gestión y actuación con enfoque preventivo, asegurándose de que el marco de Debida Diligencia se establece y funciona con garantías de eficacia.



- El marco de sanciones a las empresas, que se incluya en el Plan, debe garantizar la proporcionalidad con el grado en el que los derechos se han visto afectados, además de garantizar el remedio a las víctimas.

Desde el punto de vista de Proceso, en su respuesta a los Principios Rectores su (“Plan”) el Estado debe asegurarse de que:

- Se realiza un análisis adecuado de los aspectos materiales en el contexto de derechos y colectivos en riesgo o afectados, y se establecen prioridades desde la responsabilidad de proteger que tiene el Estado. El trabajo y los resultados deben ir orientados a dar respuesta a estos aspectos y ser coherente con las prioridades establecidas.

“El marco de sanciones a las empresas, que se incluya en el Plan, debe garantizar la proporcionalidad con el grado en el que los derechos se han visto afectados, además de garantizar el remedio a las víctimas”

- Su “Plan” tiene un enfoque de mejora continua, pero sobre los principios de precaución y prevención al ser el respeto a los derechos humanos el suelo mínimo de comportamiento exigible y esperable. En su versión inicial y con sus futuras revisiones contempla medidas suficientes y adecuadas para reducir los impactos hasta desaparecer. Este enfoque es de gestión, si bien la lógica es siempre de precaución. Al hablar de DH no hay cabida para soluciones intermedias.

- Parte de una línea de base que define la situación inicial y los fallos de gestión, y define un sistema de indicadores que permite medir progresos y cumplimiento.
- El liderazgo recae en el órgano y persona adecuados, con capacidades, conocimientos, legitimidad y recursos. Esto mismo debe asegurarse en el caso del equipo.
- Todos los ministerios, agencias, instituciones o cualquier otro actor del Estado necesario están involucrados: Defensoría del Pueblo, Agencia de Crédito, Agencia de Exportación, Fondo de Inversión Soberano, Autoridad Bancaria, Presidencia y/o Vicepresidencia, etc.
- Hay una representación y una participación adecuada de los grupos de interés: empresas, sociedad civil, académicos y expertos, titulares de derecho, afectados y víctimas, etc. Todos tienen una referencia clara del equipo de trabajo, los procedimientos y qué se espera de su participación.
- Todos los involucrados tienen los conocimientos e información necesarios para comprender el problema y participar en el proceso y en el resultado de forma informada.
- Existe un plan de trabajo y un mecanismo claro y transparente de coordinación. Deben existir hitos claros y resultados intermedios, de forma que se genere confianza en el proceso.
- Aunque sea una medida nacional, se vincula también a iniciativas bilaterales y multilaterales de promoción de la aplicación de los Principios Rectores.
- El “Plan” resultante tiene una duración, y un procedimiento definido de revisión y evaluación.

Empresa

Los Principios Rectores llaman a todas las empresas, en su deber de respetar los DDHH, a actuar de manera proactiva, para evitar infringir los DDHH y remediar los impactos negativos producidos. La empresa debe tomar medidas, no cabe apelar al cumplimiento legal o a la voluntariedad para permanecer inactivo. Responder a esta responsabilidad adecuadamente supone muchos retos para las empresas.

- Un compromiso institucional de respeto a los DDHH tiene implicaciones en todo el modelo de negocio y requiere, por tanto, del liderazgo de la dirección para su efectivo cumplimiento. El proceso de cambio debe plantearse con acciones inmediatas, pero con la visión estratégica que lo prolongará en el largo plazo.
- Este compromiso es una decisión que no debe condicionarse a futuros réditos económicos. La Debida Diligencia en DDHH aporta sostenibilidad a los proyectos empresariales, pero debe entenderse como una obligación, no debería ser utilizada como un mero recurso de negocio sujeto a objetivos de otra naturaleza. Entender que el respeto a los DDHH es una estrategia competitiva de mercado, esperando rendimientos financieros de ello, es un grave error tanto jurídico, como de gestión empresarial.
- La empresa debe definir su propio sistema de gestión de la Debida Diligencia en DDHH y de acceso a remedio, adecuados a su contexto operacional. Esto supone un enfoque transversal que afectará a todos los departamentos, servicios y áreas geográficas, pero para lo cual será de utilidad asignar una responsabilidad en el proceso que dirija, aporte coherencia, coordine y asesore.
- Para asegurar un nivel de eficacia razonable en el proceso de Debida Diligencia no son suficientes los cambios formales en políticas, procedimientos, indicadores, ni siquiera la puesta en marcha de mecanismos de consulta, de reclamación o de evaluación de riesgos.



- La eficacia se debe comprobar en los resultados, en la ausencia de impactos sobre los DDHH, en la identificación y gestión temprana de riesgos, en el funcionamiento de los mecanismos de reclamación y consulta, en la reparación efectiva de personas afectadas, con un peso muy importante en la percepción que las partes interesadas, especialmente las afectadas, tienen sobre todos los procesos en los que participan.
- incorporar el respeto a los DDHH en cada uno de los procesos de la empresa supone que ésta destine recursos para que las personas que participan en estos procesos cuenten con capacidades técnicas y el conocimiento del problema sobre los DH, que les permitan tomar decisiones adecuadas.
- Las herramientas de gestión empresarial (indicadores, procedimientos, canales de denuncia, evaluaciones de riesgos, etc.) no son directamente trasladables para la Debida Diligencia en DDHH, deben adaptarse para responder a su singularidad: preservar la dignidad de las personas.
- Ante la evidencia de riesgos de vulneraciones graves sobre los DDHH, la empresa debe aplicar el principio de precaución, buscando alternativas que eviten el riesgo, lo eliminen. No es suficiente un enfoque preventivo y de mitigación, para reducir estos riesgos graves e irremediables.
- La empresa debe desarrollar procesos de relación con sus partes interesadas, especialmente las afectadas y titulares de derechos, basados en el reconocimiento de su legitimidad, que les permitan expresarse libremente y cuyos resultados sean un insumo crucial en el proceso de Debida Diligencia.
- En los procesos donde participen las partes interesadas (evaluaciones, consultas, rendición de cuentas, etc.), la empresa debe asegurarse una representación inclusiva, que cuente con legitimidad, equilibrada e informada tanto de las directamente afectadas, organizadas o no, como de otros grupos de interés.
- La comunicación sobre las medidas tomadas para hacer frente a los impactos negativos en los DDHH debe contener información útil para evaluar la respuesta de la empresa (resultado de indicadores, percepción de comunidades afectadas, objetivos alcanzados, análisis de eficacia de las medidas, etc.). Este tipo de información no debe estar condicionada por objetivos comerciales, sino presentar una imagen fiel del desempeño de la empresa.
- El que la comunicación sobre la gestión de los DDHH incluya información sobre impactos negativos, resultados no cumplidos, errores en la gestión, siempre que vengan acompañados de las correspondientes explicaciones, análisis de causas y medidas tomadas, genera mayor confianza en las partes interesadas, que presentar una imagen perfecta, donde apenas hay problemas y todas las medidas son exitosas.

“Las herramientas de gestión empresarial no son directamente trasladables para la Debida Diligencia en DDHH. Deben adaptarse para responder a su singularidad: preservar la dignidad de las personas”



- Los mecanismos de reclamación a nivel operacional son claves tanto como insumo para ejercer la Debida Diligencia para DDHH, como para proveer acceso a remedio. La empresa debería emplear los recursos necesarios para que las reclamaciones recibidas sean analizadas con el rigor suficiente que permita identificar riesgos e impactos en la fase más temprana posible.
- La empresa debe excluir todo criterio de coste cuando deba determinar su grado de responsabilidad tras haber impactado en DDHH, así como en la calificación de su gravedad.
- El proceso para la reparación a las personas afectadas no debería entenderse como una negociación para determinar una cuantía económica, sino como un proceso más amplio donde se busque restituir la dignidad y los derechos de estas personas, y compensar por los daños causados. Los procesos de diálogo permiten construir relaciones basadas en la confianza, que generan mayor certidumbre a las partes.
- Realizar actividades en zonas de conflicto, donde el Estado no puede asegurar la protección de los DDHH, requiere que la empresa colabore con el Estado, tanto con el del país donde realiza las operaciones,

como de aquel donde proceda su matriz, como con organizaciones de la sociedad civil y expertos en DDHH, para recibir asesoramiento especializado en el contexto.

Sociedad Civil y Afectados

- Los Principios Rectores representan una ventana de oportunidad para la sociedad global en su conjunto, un instrumento nuevo que avanza en la garantía de los DDHH en el ámbito de las actividades empresariales.
- Este instrumento otorga a la sociedad un papel relevante, junto a las empresas y al Estado en la garantía de derechos. Dota de mayor protagonismo -aunque no de obligaciones- a los titulares de los derechos.
- Sin embargo, este instrumento debe ser considerado como un primer paso en la efectiva gestión, protección y disfrute de los DDHH. Es un paso útil y necesario en la medida en que los avances futuros podrán cimentarse en él.

- Es fundamental el papel de la ciudadanía a la hora de exigir una reparación integral a las instituciones del Estado y de que éste, a su vez, se lo exija a las empresas y supervise tanto su cumplimiento como la coherencia de todas las medidas, públicas y privadas.

Sociedad Civil

- Es preciso tener en cuenta la necesidad de una implantación efectiva de las medidas previstas en los Principios Rectores. De que dicha implantación sea rápida y efectiva dependerá su éxito a medio y largo plazo. El papel que la sociedad civil ostenta en este aspecto es clave, entre los dos actores con obligaciones vinculantes: el Estado y la empresa.
- Los Principios Rectores incluyen nuevas herramientas y orientaciones, que potencian las labores habituales de defensa y representación del libre ejercicio de derechos que lleva a cabo la sociedad civil, con un reconocimiento internacional de su idoneidad.
- Al tratarse de una herramienta global, para un mayor impacto en la mejora e implantación de las medidas que proponen los Principios Rectores, la sociedad civil puede potenciar su trabajo en redes y coaliciones internacionales y regionales^{XXII}.
- Dentro del rol específico de cada organización de la sociedad civil, ésta debería construir una estrategia adecuada de actuación e impacto según sus prioridades, intereses y capacidades, y en sintonía con los titulares de los derechos priorizados.
- La sociedad civil tiene dos grandes vías de incidencia en la protección final de los DDHH en las actividades empresariales:
 - En el ámbito público (Proteger y Remediar):
 - Los Principios Rectores representan un puente de acercamiento entre el Estado y la sociedad civil, con el fin de armonizar las diferentes tareas que estos dos agentes tienen en la garantía y protección de los DDHH en el ámbito empresarial.
 - Incidencia en las políticas públicas de Empresa y DDHH.
 - Exigencia de una efectiva supervisión del desempeño de la Debida Diligencia empresarial.



- Labor de supervisión y alerta a las autoridades ante incumplimientos en los compromisos y obligaciones de la empresa sobre DDHH.
 - Apoyo técnico y económico a personas que han visto afectados sus derechos por actividades empresariales en su reclamación judicial.
 - Promoción y participación de los mecanismos no judiciales estatales: instituciones nacionales de DDHH, Punto Nacional de Contacto OCDE e intermediación ante Oficinas Públicas de Reclamación.
 - La Sociedad Civil ostenta un papel fundamental en relación al Grupo de Trabajo ONU sobre Empresa y DDHH, ya que dispone de información de primera mano, muy valiosa, y que debe ser tenida en cuenta por el órgano encargado de la implantación de los Principios Rectores a nivel global.
- En el ámbito privado (Respetar y Remediar):
 - Los Principios Rectores están llamados a facilitar la creación de lazos de confianza entre la sociedad civil y las empresas, a través tanto de un trabajo conjunto preventivo de mitigación de los riesgos existentes para los DDHH, así como reactivo, a la hora de remediar los impactos negativos ya provocados.
 - Defensa de los intereses de las partes interesadas de una empresa.
 - Participación en la creación y puesta en práctica de los procesos específicos de Debida Diligencia de cada empresa.
 - Especial protección de los derechos y representación de las personas que han visto afectados sus derechos por actividades empresariales.
- ## Afectados por la actividad empresarial
- Los Principios Rectores significan un acercamiento de los agentes con poder de decisión en el marco de Empresa y DDHH a las necesidades reales de las personas afectadas, titulares de derechos, por las actividades empresariales.
 - La Resolución ONU reconoce los obstáculos que sufren los afectados por las actividades empresariales a la hora de exigir sus derechos, y ofrece algunas soluciones al mismo tiempo que emplaza tanto a Estado como a la empresa a buscar soluciones específicas para los casos concretos.
 - Apunta directamente hacia la falta de información de las personas afectadas, y de la necesidad de ser apoyadas preventivamente en su acceso tanto a recursos técnicos (información legal, representación judicial, arbitraje por terceros) como económicos.
 - Puede significar una vía válida y novedosa para que los afectados vean aumentada la protección de su derecho a saber en el ámbito de la necesaria comunicación y la rendición de cuentas empresarial acerca de las medidas tomadas por la empresa para garantizar derechos específicos.



05

Reflexiones para la implantación de los Principios Rectores. De hoy en adelante



La aprobación de los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH y el escenario que le está siguiendo debe entenderse como una oportunidad, un contexto favorable para avanzar en la solución de un problema cuya dimensión no ha parado de crecer en las últimas décadas. No parece, por tanto, adecuado calificarlo como éxito, mientras no se evidencie que ha servido para evitar y remediar los impactos que las actividades empresariales tienen sobre los DDHH. Se trata de una oportunidad

“Estados y empresas deberían priorizar aquellas medidas destinadas a facilitar el acceso a mecanismos de reparación a las personas afectadas, especialmente en su acceso a la Justicia”

porque los Principios Rectores han sido recibidos como un marco de obligaciones y responsabilidades sobre el que trabajar, por un gran número de Estados y empresas, así como por una parte importante de la sociedad civil.

Este sentido de oportunidad debe aprovecharse con avances concretos, pues de otro modo, si pasase el tiempo sin poder evidenciar su eficacia con resultados, los Principios Rectores y todo el proceso que lo acompaña perderían credibilidad, especialmente de cara a la sociedad civil, y con ello gran parte de su legitimidad. Este riesgo debe paliarse con valentía a la hora de tomar decisiones de cambio desde los distintos actores, particularmente Estados y empresas, y apostando, con un enfoque más amplio, por modelos de desarrollo y de negocio que favorezcan las actividades económicas “sin daño”.

El proceso requiere de acuerdos donde Estado, empresas y sociedad civil mantengan relaciones de confianza, de reconocimiento del otro y donde se sitúe a las personas afectadas y el ejercicio de sus derechos como objetivo central sin el cual el propio proceso carecería de sentido. Por ello es imprescindible que en esta fase inicial de difusión, intercambio de ideas, desarrollos normativos y de herramientas de gestión, participen con un papel protagonista las personas afectadas y sus representantes.

En este Cuaderno-Guía se han identificado varios aspectos de los Principios Rectores que exigen un mayor desarrollo y profundización. De entre todos ellos destaca por su importancia y urgencia todo lo referido al Deber de Remediar. Estados y empresas deberían priorizar aquellas medidas destinadas a facilitar el acceso a mecanismos de reparación a las personas afectadas, especialmente en su acceso a la Justicia. Realizar avances importantes en este sentido, puede constituir un mensaje claro del grado existente de compromiso con la implementación de los Principios y reforzar con ello la confianza en el proceso del resto de actores, particularmente de la sociedad civil.

Por otro lado, los organismos internacionales y regionales deben ejercer una labor decisiva en el impulso del proceso, en la medida que tomen compromisos que obliguen a sus Estados miembros a avanzar en la implantación, dotándose de mecanismos de seguimiento y sanción en caso de incumplimientos.

Hay muchas expectativas sobre los posibles logros de estos Principios Rectores. Quizás su importancia no está tanto en lo que dicen, como en haber colocado el problema en el centro del debate internacional. Es momento de moverse hacia adelante, de responder con acción, de evitar posiciones calculadas de cambio que permitan que nada se transforme.

El reto es grande, pero hoy hay más puertas abiertas y más personas con voluntad de cruzarlas. No es sencillo, pero es posible.

OTROS DOCUMENTOS

Sobre los PRINCIPIOS RECTORES

Documentos Básicos

Principios Rectores sobre las empresa y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, Naciones Unidas, A/HRC/17/31, marzo 2011

Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, Naciones Unidas, A/HRC/8/5, abril 2008

Entender el proceso seguido hasta los Principios Rectores:

Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los DDHH. Empresas. Informes y otros documentos.

Informes generados por el Representante Especial del Secretario General de ONU sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas entre los años 2008 y 2011, y posteriormente por el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos Humanos.
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>

Seguir el proceso en ONU:

Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales

Sitio web del GT, formado por cinco expertos de internacionales por un período de 3 años, con información sobre actividades, informes y trabajos realizados en cumplimiento de su mandato.
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

Foro Anual sobre empresas y DDHH

Sitio web del de Foro Anual con sede en Ginebra. Contiene webcasts y documentos oficiales. También disponible la información sobre el Foro Regional sobre empresas y DDHH para LAC
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>

Familiarizarse con los DDHH y los tratados internacionales:

ONU - Normativa Internacional de DDHH
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>

ILO – Estándares laborales
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12000:0:NO::>

Profundizar conocimientos y actualizarse:

La Oficina de DDHH de ONU facilita y actualiza en su sitio web documentos y herramientas sobre empresas y DDHH, incluyendo los Principios Rectores y el documento de interpretación “La Responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH: Guía para la interpretación”.

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

La organización Business and Human Rights gestiona un amplio Centro de Recursos sobre empresas y derechos humanos, incluyendo dos portales específicos sobre los Principios Rectores, el Grupo de Trabajo y Guías y Herramientas sobre empresa y DDHH.

<http://www.business-humanrights.org>

- <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home>
 - <http://www.business-humanrights.org/UNWorkingGroupPortal/Home>
 - <http://www.business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home>
-



Notas


- ⁱ Comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, agosto 2003
- ⁱⁱ Consejo de Derechos Humanos ONU, Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, A/HRC/8/5, abril 2008
- ⁱⁱⁱ Consejo de Derechos Humanos ONU, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, A/HRC/17/31, marzo 2011
- ^{iv} Consejo de Derechos Humanos ONU, A/HRC/17/31, p. 4, párr. 8. Destaca que en enero de 2011 se habían reportado 47 consultas internacionales en todos los continentes sobre el Marco, así como visitas en terreno a operaciones empresariales y sus correspondientes representantes locales en más de 20 países.
- ^v Consejo de Derechos Humanos ONU, A/HRC/17/31, p. 5, párr. 12. Destaca, por ejemplo, las consultas online realizadas hasta el 31 de enero de 2011, con “3.576 visitantes de 120 países y territorios. Se enviaron directamente al Representante Especial unas 100 comunicaciones escritas, algunas de ellas presentadas por gobiernos”.
- ^{vi} Otras instituciones internacionales, como la Unión Europea (UE), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización de Estados Americanos (OEA) o la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) han dedicado esfuerzos a la cuestión de Empresas y DH considerando como referencia los Principios Rectores, si bien con distinta intensidad. En 2011 la UE publicó su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la OCDE la actualización de sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. El BID dedica fondos a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). La OEA desarrolla un programa dedicado a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y la ASEAN anunció un estudio temático intergubernamental con el fin de adaptar las directrices ONU. En 2011 la UE publicó su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la OCDE la actualización de sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. El BID dedica fondos a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). La OEA desarrolla un programa dedicado a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y la ASEAN anunció un estudio temático intergubernamental con el fin de adaptar las directrices ONU. A nivel estatal, los gobiernos de Países Bajos, Reino Unido o Colombia, entre otros, han comunicado medidas de implantación del Marco y los Principios Rectores.
- ^{vii} Consejo de Derechos Humanos ONU, A/HRC/8/5/Add.2, mayo 2008
- ^{viii} Consejo de Derechos Humanos ONU, A/HRC/RES/17/4, julio 2011
- ^{ix} Report of the SRSG on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises - Business and human rights in conflict-affected regions: challenges and options towards state responses, A/HRC/17/32, mayo 2011
- ^x Como referencia, véase Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/4/35, febrero 2007 y A/HRC/4/35/ Add.1 abril 2008
- ^{xi} Véase Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/14/27, abril 2010
- ^{xii} Véase Consejo de Derechos Humanos A/HRC/17/31, marzo 2011
- ^{xiii} Ver, como ejemplos de ello, algunos esfuerzos en Dinamarca o España: Denmark to develop code of conduct for arms transporters, accesible en <http://humanrights.dk/news/news?doc=22236>; Inspecciones de trabajo sobre igualdad de género en la empresa (España), accesible en <http://www.europapress.es/nacional/noticia-rsc-inspecciones-trabajo-igualdad-genero-empresa-tendran-caracter-permanente-20130909103854.html>
- ^{xiv} Ley Dodd-Franck 1504 de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor. Incluye requisitos de transparencia obligatorios para las compañías del sector extractivo cotizadas en EE.UU., julio 2010.
- ^{xv} Business and human rights in conflict-affected regions: challenges and options towards state responses, A/HRC/17/32, mayo 2011
- ^{xvi} Principles for responsible contracts: integrating the management of human rights risks into State-investor contract negotiations: guidance for negotiators A/HRC/17/31/Add.3, mayo 2011
- ^{xvii} Una guía detallada sobre cómo poner en práctica el adecuado proceso de Debida Diligencia empresarial puede consultarse en Human Rights Translated: A Business Reference Guide, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y otros, Ginebra, 2008.
- ^{xviii} Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH), The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide, New York y Ginebra, 2012, p. 6 (traducción libre del autor)

- ^{xix} Rees, C and Vermijs, D, Mapping Grievance Mechanisms in the Business and Human Rights Arena. Corporate Social Responsibility Initiative Report No. 28, Harvard Kennedy School, 2008.
- ^{xx} Ver Rousset Siri, Andrés J. El concepto de reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Revista IDH, N° 1, 2011.
- ^{xxi} Kovick, D. y Rees, C. International Support for Effective Dispute Resolution Between Companies and Their Stakeholders: Assessing Needs, Interests, and Models. Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 63. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2011
- ^{xxii} En este sentido, cobra gran interés el documento Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas. Una guía para las organizaciones de la sociedad civil, SOMO – CEDHA – CIVIDEP, 2012
-

“El conocimiento carece de valor
si no se lleva a la práctica”

H. J. Grant

PROTEGER
RESPETAR
REMIAR



Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada

es un documento global para una comprensión sencilla de los Principios Rectores ONU y dirigido a conseguir su implantación rápida y efectiva.

Dicha implantación exige generar medios y materiales que los acerquen a Estados y empresas, y también a aquellos para los que en realidad se construyó el Marco “proteger, respetar y remediar”: los titulares de derechos.

Por su redacción y contenido es un documento comprensible que llama a la respuesta y ayuda a la acción, es motivador y resuelve dudas y dificultades.

Es una contribución a la aplicación eficaz de los Principios Rectores.

