



NOTA INFORMATIVA: LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

¿Cómo y cuándo se definió la relación entre las empresas y los derechos humanos?

El debate sobre la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos dentro del sistema de las Naciones Unidas no es nuevo. A finales de 1990, tras ciertas alegaciones fuertemente mediatizadas sobre la participación de las empresas en abusos de derechos humanos, una Sub-Comisión de las Naciones Unidas sobre derechos humanos (actualmente el Consejo de Derechos Humanos de la ONU) comenzó a explorar la relación de las empresas con las obligaciones internacionales sobre derechos humanos y, posteriormente, dio a conocer un informe proponiendo normas sobre las responsabilidades empresariales. Aunque dichas normas no fueron aceptadas por la Comisión, el Secretario General nombró al profesor John Ruggie en 2005 como su *Representante Especial sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, con el mandato de re-integrar a las partes interesadas para proponer nuevos enfoques. Este trabajo culminó en junio de 2008 con un informe, aprobado por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos, que propuso el siguiente marco de política de tres pilares:

- El **deber estatal de proteger** contra los abusos de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, a través de políticas, regulación y resolución de conflictos.
- La **responsabilidad empresarial de respetar** los derechos humanos, es decir, **actuar con la debida diligencia** para evitar infringir los derechos de los demás.
- El **acceso a mecanismos de reparación eficaces** para las víctimas de violaciones de derechos humanos, incluyendo el uso de tribunales o procesos internos.

Entre 2008 y 2011, el Profesor Ruggie recibió el mandato de poner en práctica y desarrollar este marco de política que culminó con *Los Principios Orientadores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, que abarca los tres pilares. Dichas directrices fueron aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos el 16 de junio de 2011 y precisa que estos Principios no imponen nuevas obligaciones legales a las empresas o afectan a cualquiera de los instrumentos vigentes sobre derechos humanos. Su objetivo se centra más bien en explicar lo que estos instrumentos establecidos conllevan, tanto para los Estados como para las empresas, y en hacer frente al desequilibrio que existe entre la legislación y su práctica.

¿Qué significa la "responsabilidad corporativa de respetar" para las empresas?

- La responsabilidad de respetar **una norma de conducta esperada** y reconocida por la gran mayoría de iniciativas voluntarias y no vinculantes (soft-law)
- Significa **evitar infringir los derechos de los demás** y **mitigar los impactos adversos** de las actividades empresariales siempre y cuando ocurran.
- Su alcance está determinado por el impacto **actual y potencial** de una empresa, tanto por sus propias actividades como por **el resultado de sus relaciones** comerciales con otras partes como por ejemplo los proveedores, así como con los gobiernos y los clientes.
- Es **una responsabilidad de base** y se aplica a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

¿Cuál es la posición de la OIE sobre Empresas y Derechos Humanos?

La OIE ha seguido de cerca este debate desde el principio y de hecho desarrolló una campaña con éxito que supuso el rechazo del proyecto de normas descrito anteriormente. No obstante, la OIE ha apoyado firmemente el enfoque pragmático del marco de políticas y, con la CCI y el BIAC, lideró la participación de las empresas en el trabajo del Profesor Ruggie, y con frecuencia facilitó la participación empresarial en las muchas consultas colectivas que se llevaron a cabo a lo largo de su mandato, asegurando así que la perspectiva del mundo empresarial se tuviera en cuenta durante la creación de los Principios Orientadores.

¿Cómo puede ayudar la OIE a las empresas a cumplir con la responsabilidad corporativa de respetar?

Mientras que la responsabilidad primordial de proteger los derechos humanos recae en los Estados, la OIE está trabajando para mejorar la comprensión y la promoción de la responsabilidad empresarial de respetar a través de su Guía para los empleadores titulada *Guiding Principles on Business and Human Rights (Principios Orientadores sobre las Empresas y los Derechos Humanos)*, disponible solamente en inglés). Un programa de formación de un día (en inglés) también ha sido diseñado para uso de las federaciones miembro de la OIE en sus respectivos países. Este material ha sido formulado para apoyar los esfuerzos empresariales en su **participación activa**, y tiene como objetivo ayudar a los miembros y a sus empresas a dar efecto al cumplimiento de su responsabilidad.

La OIE recomienda a las empresas a hacer lo siguiente:

- **Evaluar el riesgo de los impactos reales o potenciales** de las operaciones empresariales en todos los instrumentos de Derechos Humanos. Una herramienta útil para esta evaluación es la publicación de la OACDH *Human Rights Translated: A Business Reference Guide (Derechos Humanos traducidos: Guía de Referencia para las empresas)*
- **Mantener la sencillez:** las empresas se beneficiarán mediante el ejercicio de someter uno o dos derechos al proceso de debida diligencia, creando así procesos repetibles para la evaluación de derechos adicionales.
- **Dar prioridad a los derechos** que podrían verse afectados, teniendo en cuenta que existe un riesgo de incumplimiento, tanto directa como indirectamente a través de las relaciones comerciales, por ejemplo dentro de la cadena de suministro.
- Dedicar tiempo a **identificar los interlocutores apropiados dentro de las partes interesadas** y explorar, a través del **diálogo**, como las actividades de la empresa pueden afectarles, ahora y en el futuro y cómo los impactos negativos pueden ser evitados.
- **Establecer claramente y comunicar** las responsabilidades de la compañía, las expectativas y compromisos tanto interna como externamente. Una herramienta útil puede ser la guía de interpretación *Interpretive guide* publicada en noviembre de 2011 por la OACDH.
- Dar **visibilidad** a las actividades empresariales - **demostrar el compromiso**.
- **Asignar recursos financieros y humanos** suficientes para proceder con la debida diligencia, diálogo entre las partes y procesos de seguimiento.
- Asumir que **la responsabilidad empresarial de respetar es constante** y requiere de mecanismos de revisión periódica.

- **Considerar la creación de un procedimiento de tramitación de las reclamaciones**, en lugar de esperar hasta que, pese a los esfuerzos, se produzcan alegaciones de incumplimiento. Tal sistema debe garantizar que todas las alegaciones sean recibidas, consideradas, gestionadas y corregidas antes de que se conviertan en un problema de mayor envergadura, o incluso una crisis, que sería más difícil de manejar y, potencialmente causaría serios daños a la reputación.
- **Consultar con organizaciones nacionales de empleadores**- aliados primordiales. Muchas de ellas ofrecen foros para el intercambio de información y buenas prácticas.

Para mayor información y respuesta a sus preguntas

Por favor visite la sección de [Derechos Humanos](#) de nuestro sitio web www.ioe-emp.org.

Si necesitara mayor asistencia, por favor contacte con el Sr Brent Wilton, Secretario General en funciones, a wilton@ioe-emp.org o Tel +41 22 929 00 00.

Organización Internacional de Empleadores
26 Chemin de Joinville
1216 Ginebra