



**EQUIDAD**

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

GUÍA  
PARA PROMOVER  
CONDUCTAS  
EMPRESARIALES  
RESPONSABLES  
BASADAS  
EN LA DEBIDA  
DILIGENCIA  
EN DERECHOS  
HUMANOS

**11.11.11**

VECHT MEE TEGEN ONRECHT

## GUÍA PARA PROMOVER CONDUCTAS EMPRESARIALES RESPONSABLES BASADAS EN LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

© Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – Perú EQUIDAD

Mariscal Miller 2182 - Lince - Lima 14 (Perú)

Teléfono: 511- 472 2536

Correo: [contacto@equidad.pe](mailto:contacto@equidad.pe)

[www.equidad.pe](http://www.equidad.pe)

Investigación:  
Antony Martínez y Amanda Mujica

Revisión de contenido:  
Javier Mujica Petit

Coordinación:  
Enrique Fernandez-Maldonado Mujica

Revisión de texto:  
José Bernabé Vargas-Machuca

Diseño y diagramación:  
[equilibriosperu@icloud.com](mailto:equilibriosperu@icloud.com)

Lima - Perú

Abril, 2021

Con el apoyo de la Cooperación Belga



GUÍA  
PARA PROMOVER  
CONDUCTAS  
EMPRESARIALES  
RESPONSABLES  
BASADAS  
EN LA DEBIDA  
DILIGENCIA  
EN DERECHOS  
HUMANOS

# Contenidos





<b>El porqué de esta Guía</b>	7
Maneras cómo las empresas pueden Impactar negativamente en los derechos humanos	12
<b>Primera Parte:</b> En el centro de todoLLos derechos Humanos	17
¿Qué son los derechos humanos?	18
¿Qué características tienen los derechos humanos?	19
¿Cuáles son nuestros derechos humanos?	20
¿Y cuáles son los derechos humanos de las personas que trabajan?	23
¿A quiénes se considera titulares de derechos, titulares de obligaciones y titulares de responsabilidades y qué implica eso en cada caso?	26
¿Cuáles son las obligaciones concretas que los Estados y sus autoridades tienen en materia de derechos humanos?	28
<b>Segunda Parte:</b> Cómo interactúan los derechos humanos con las actividades empresariales?	31
¿En qué consiste el Marco de la Organización de las Naciones Unidas	

sobre los derechos humanos y las actividades empresariales	35
¿Qué significa que las empresas «deben respetar» los derechos humanos	37
Las actividades de las empresas y la potencial afectación de los derechos humanos	40
¿Cómo verificar el cumplimiento de las leyes y las normas vinculadas con los derechos humanos en el seno de la empresa	43
La empresa causa u ocasiona una violación	44
La empresa contribuye con una violación	45
La empresa está directamente relacionada con una violación	46
<b>Tercera Parte:</b> ¿A través de qué proceso puede asegurarse la responsabilidad de las empresas en respetar los derechos humanos?	49
La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos	50
Evaluar, consultar a todas las partes interesadas e integrar hallazgos	57
Verificar e informar sobre los impactos de la debida diligencia	63
<b>Anexos:</b> Anexo 1: Instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos	69
Anexo 2: Análisis de riesgos: ¿en qué consiste?	87
<b>Siglas y acrónimos</b>	95



# El porqué de esta Guía

“Las empresas y los derechos humanos” y “la conducta empresarial responsable (CER)”, ha dicho la Organización Internacional de Empleadores (OIE), constituyen “términos generales que describen la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas; y estas deben comprenderla de forma plena (con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura). Cada empresa debe evaluar su repercusión en las personas, el planeta y en la prosperidad, y encontrar el modo de solucionar los perjuicios en el que pueda estar involucrada<sup>1</sup>.”

8

Para las personas y comunidades –especialmente para aquellas que pueden ser impactadas en sus derechos como consecuencia de una actividad empresarial– una genuina CER representa una garantía de que dichas actividades no significarán una barrera para el ejercicio de sus derechos y libertades más preciadas. Para las empresas, al mismo tiempo, la CER les habilitará del pasaporte que requieren para dotarse de esa licencia social que resulta indispensable para que una inversión sea viable en el mediano y largo plazo.

El cuidado del respeto a los derechos humanos por las empresas, no solo representa un

---

<sup>1</sup> Organización Internacional de Empleadores (OIE), Derechos humanos y conducta empresarial responsable, Octubre 2020. Recuperado de: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/derechos-humanos-y-conducta-empresarial-responsable>

activo que engrandece la reputación y la confianza del público, en la o las marcas, de las empresas, sino que facilita el desempeño de sus actividades, mejora sus relaciones laborales y comunitarias, facilita la fidelización de sus trabajadores y consumidores; y, además, (y esto es algo no menos importante si se mira desde una perspectiva exclusivamente económica), abre para las empresas ventanas de oportunidad para proyectarse hacia nuevos mercados y fuentes de financiamiento. ¿Cuáles? Los de los consumidores públicos y privados, así como las de las fuentes de financiamiento que otorgan una ponderación adicional a la responsabilidad de las empresas, basada en el respeto de los derechos de todas las partes con las que se vinculan.



Las empresas pueden definir su visión y estrategia alineándolas con la sostenibilidad esperada por sus grupos de interés.

Sus sistemas de gestión ganan capacidad para aprovechar las oportunidades de mejora, eficiencia y ahorro de costos.

Disponer de un sistema de gestión de riesgos, permite aprovechar las oportunidades, y evaluar rápido las causas que pueden generar daños, antes de que estos se produzcan.

Involucrar al personal en las estrategias de sostenibilidad, refuerza el compromiso laboral e incrementa la productividad de una fuerza de trabajo motivada.

Por donde se le mire, conciliar la actividad de las empresas con los derechos humanos agrega múltiples ganancias a cualquier proyecto de inversión. Ganancias a las que se suman los menores costos y daños a la reputación que conllevan con frecuencia los conflictos sociales y los litigios judiciales que pueden sucitarse como consecuencia de los distintos tipos de afectaciones a los derechos del amplio espectro de actores sociales e institucionales con los que habitualmente se vinculan las empresas.

10



Dicho lo anterior, cabe aclarar que el respeto de los derechos humanos no puede interpretarse como una responsabilidad de naturaleza pasiva. En efecto, lo que este deber reclama, es que las empresas dispongan de políticas y que activen los procesos que se requieren para ayudarlas a identificar, prevenir, mitigar y remediar los efectos que –por acción u omisión– pudieren derivar en una vulneración de los derechos humanos.

Esta responsabilidad, además, no aplica solamente a los impactos en los derechos humanos que se produzcan como consecuencia de las actividades directas o propias de las empresas. Es de aplicación también cuando estos impactos son generados como un efecto relacionado con sus operaciones, productos o servicios derivados de sus relaciones comerciales. Ya sea que se concreten estas con empresas del Estado, con sus clientes u otras empresas que forman parte de su cadena de suministro, entre otros. Un supuesto de hecho en el que la responsabilidad aplicará mancomunadamente a todos los actores, instituciones, colectivos o poblaciones involucradas.

## MANERAS CÓMO LAS EMPRESAS PUEDEN IMPACTAR NEGATIVAMENTE EN LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas pueden contribuir a generar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos si no ejercen su influencia para que otros actores (económicos, políticos o sociales) adopten las medidas necesarias para poner fin o prevenir vulneraciones de derechos. Para estos efectos, se entiende que una empresa tiene influencia si es “capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño<sup>2</sup>.”

12



Por ejemplo, contaminando fuentes de agua, o despidiendo y/o discriminando arbitrariamente personal por razones de género o afiliación sindical, o produciendo y vendiendo productos que amenacen la salud de sus consumidores

Por ejemplo, imponiendo a sus contratistas o proveedores condiciones que incentivan la violación de normas laborales de sus trabajadores, o pasando por alto su falta de compromiso con el cuidado del medio ambiente.

Por ejemplo, imponiendo a sus contratistas o proveedores condiciones que incentivan la violación de normas laborales de sus trabajadores, o pasando por alto su falta de compromiso con el cuidado del medio ambiente.

<sup>2</sup> 2 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, Naciones Unidas, HR/ PUB/11/04, 2011, Comentarios al Principio Rector 19, p. 25.

Para contribuir a promover conductas empresariales responsables acordes con los derechos humanos, el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD) ha elaborado esta Guía, cuya finalidad es facilitar recursos para que, tanto las empresas, como las organizaciones comprometidas con la evaluación y gestión de riesgos e impactos en los derechos humanos, puedan conocer, comprender e integrar en sus dinámicas productivas, comerciales o de monitoreo, las implicancias del respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales, así como brindarles herramientas que les permitan dotarse, implementar y/o monitorear políticas y procedimientos adecuados de debida diligencia en materia de derechos humanos.

13

Lo hacemos con el criterio de que, como es natural, se puedan adaptar estas herramientas en cada empresa, siempre bajo una lógica de mejora continua y complementaria de otros sistemas o procedimientos que ya estén en aplicación. Fundamentalmente, porque en una Guía como la que presentamos, no se puede abarcar exhaustivamente todos los riesgos y potenciales impactos respecto de todos los derechos, de modo que cada empresa o usuario de la Guía tiene la libertad de usar y adaptar –de manera total o parcial, y en función de su tamaño y circunstancias– los distintos aspectos que aquí son desarrollados y les parezcan más relevantes.

Esto último es especialmente relevante en lo que hace a las micro y pequeñas empresas (MYPE), en la medida que muchas de ellas podrían no tener la capacidad de llevar a cabo, de manera plena y desde el principio, la debida diligencia conforme a las recomendaciones de esta Guía. Pero eso no quiere decir que no puedan hacerlo, paulatina y progresivamente, más adelante. Pensando en ello, Perú EQUIDAD las anima a involucrarse en los esfuerzos de debida diligencia empresarial con sus clientes, sobre todo cuando estos sean parte de su cadena de suministro, a fin de mejorar su capacidad y poder implementar la debida diligencia en el futuro.

14

En la primera parte, la Guía hace una presentación de algunos de los conceptos básicos relacionados con los derechos humanos. Empezando por una definición de los mismos, así como el señalamiento de las obligaciones que se desprenden de ellos. En una segunda parte, repasaremos la forma como se vinculan los derechos humanos con las actividades empresariales y el marco definido por las Naciones Unidas respecto lo que deben hacer, tanto los Estados como las empresas, en este ámbito. En la tercera y última parte, se describirán con más detalle los distintos aspectos comprometidos en un protocolo de debida diligencia empresarial en derechos humanos. Finalmente, dos anexos complementan el contenido de esta Guía: el primero aporta información relevante respecto de diversos instrumentos internacionales que concurren en el establecimiento de estándares que persiguen favorecer el empleo de la debida diligencia en

derechos humanos; y, el segundo, propone una pauta práctica para la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos.

Esta Guía ha sido posible con el aporte de la plataforma belga de cooperación al desarrollo 11.11.11, a quien le extendemos –como en otras oportunidades– nuestro sentido agradecimiento. Agradecemos, al mismo tiempo, todos los comentarios de quienes –desde el sector empresarial, el sector público y las organizaciones comprometidas con la defensa y promoción de los derechos humanos– enriquecieron este esfuerzo con sus comentarios y valiosas sugerencias. La realización de los derechos humanos (es decir de nuestros derechos) es, a fin de cuentas, una tarea que nos compromete a todos.

Aspiramos, como seguramente también todos ustedes, a un país que brille por el respeto, de sus autoridades y las empresas, a los derechos humanos, y en el que nuestra competitividad esté basada en un enfoque que ligue el crecimiento con un desarrollo sostenible, fundado en el respeto de todos los derechos humanos. Al difundir y apropiarnos de los conceptos contenidos en esta Guía estaremos sin duda contribuyendo con este gran objetivo.

Lima, diciembre de 2020

# 1ra Parte





En el centro de todo:  
Los Derechos  
Humanos

## ¿Qué son los derechos humanos?

Cuando hablamos de derechos humanos, nos referimos a un conjunto de derechos universalmente reconocidos como inherentes a todos los seres humanos. Es decir, derechos que todas las personas, o grupos de personas, pueden reclamar por el solo hecho de formar parte de la especie humana.

Tales derechos están garantizados por la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), lo mismo que a través de muchos otros tratados, el derecho internacional consuetudinario<sup>3</sup>, los principios generales y

otras fuentes del derecho internacional<sup>4</sup>.

La DUDH señala en su artículo 1° que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”; y agrega, en su artículo 2° que “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. De lo que se deduce

---

<sup>3</sup> El derecho internacional deriva tanto del derecho convencional como de las normas conocidas como derecho internacional consuetudinario. Normalmente, los tratados consisten en convenios escritos en los cuales los Estados establecen determinadas normas de manera formal. En cambio, el derecho internacional consuetudinario no está escrito, sino que resulta de «una práctica general aceptada como derecho». Para demostrar que determinada norma es consuetudinaria, es necesario probar que se refleja en la práctica de los Estados y que la comunidad internacional considera que esa práctica es obligatoria como cuestión de derecho. Comité Internacional de la Cruz Roja (CIRJ), Derecho internacional humanitario consuetudinario. Recuperado de: <https://www.icrc.org/spa/war-and-law/treaties-customary-law/customary-law/overview-customary-law.htm>

<sup>4</sup> OACDH, Porque son importantes los derechos humanos. Documento de trabajo, 2013, p. 4.

que los derechos humanos están fundados en el respeto por la dignidad y en el valor intrínseco de cada uno y el de todas las personas, por el solo hecho de serlo, sin distinción alguna: todos somos libres e iguales en dignidad y derechos. Y esta es la razón por la que, tal como reza el primer artículo de la Constitución de Perú, “La defensa de la persona humana y de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”.

Esta es la razón, además, por la que todos los sistemas jurídicos deben reconocer los derechos humanos, lo mismo que su carácter jurídicamente vinculante para todos los Estados, tal como indica el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945), según la cual todos los Estados tienen “el deber de contribuir a crear condiciones bajo las cuales

puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y otras fuentes del derecho internacional relativas a los derechos humanos, promoviendo el progreso y la elevación constante de los niveles de vida dentro de un concepto lo más amplio posible de libertad”.

### *¿Qué características tienen los derechos humanos?*

Los derechos humanos comparten ciertas características en función a su naturaleza y fines, y estas son las siguientes:

#### **Son universales**

Lo que significa que el reconocimiento y protección de los derechos humanos alcanza a todos los seres humanos, con independencia de sus características personales.

### Son inalienables

Dado que son inherentes a todas las personas, esto significa que no pueden ser negados a nadie, salvo en casos estrictamente excepcionales y respetando las garantías procesales correspondientes.

### Están interrelacionados

La mejora de cualquiera de los derechos humanos puede repercutir en el avance o mejora del resto de los derechos, pues existe una evidente interrelación todos los derechos.

### Son interdependientes

El reconocimiento de la naturaleza interdependiente de los derechos humanos se funda en la constatación de que el nivel de realización de unos depende, en buena medida, del grado de efectividad de otros derechos.

### Son indivisibles

Los derechos humanos deben ser reconocidos de manera integral, pues todos tienen el mismo nivel de importancia de modo que ningún derecho puede ser reconocido a expensas de otro derecho.

### *¿Cuáles son nuestros derechos humanos?*

Como se indicó antes, los derechos humanos han sido evolutivamente reconocidos en varios instrumentos internacionales ratificados por los Estados. A continuación, y para simplificar, los hemos categorizado del siguiente modo:

**Toda persona  
tiene derecho a:**



A la vida, la libertad y seguridad jurídicas / a la igualdad ante la ley e igual forma de protección contra toda forma de discriminación / a un recurso efectivo que la proteja contra los actos u omisiones contrarios a sus derechos, tramitado conforme a las reglas del debido proceso / a circular libremente y elegir su residencia / a la propiedad, individual y colectiva, incluyendo las prestaciones con contenido patrimonial (por ejemplo salarios o pensiones)/ a una nacionalidad / a buscar y recibir refugio y disfrutar de él, en cualquier país / a casarse y decidir el número de hijos que se desea tener / a la libertad de pensamiento, conciencia y religión / a la participación en los asuntos públicos / a la información y la libertad de opinión y expresión de sus ideas / a las libertades de movimiento, reunión y asociación pacífica / a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, asimismo derecho a seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez/ al trabajo y su desempeño en condiciones equitativas y satisfactorias / a formar sindicatos para la defensa de sus intereses / al más alto nivel de salud física, mental y social / a cuidados y asistencia especiales durante la maternidad y la infancia / a la educación en sus diversas modalidades y a participar en la vida cultural / a una educación primaria y secundaria obligatoria y gratuita

**Toda los pueblos  
tienen derecho a:**



La autodeterminación e independencia económica y política / a la identidad nacional y cultural a la paz / a la coexistencia pacífica / al entendimiento y confianza recíprocos / a la cooperación internacional y regional / a la justicia internacional / al uso de los avances de las ciencias y la tecnología / a la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos / al disfrute de los bienes naturales y culturales, incluyendo el patrimonio común de la humanidad / a participar de un medio ambiente sano y protegido / al desarrollo de una vida emocional y psicológica sana.

**Nadie debe  
ser sometido a:**



Esclavitud o servidumbre / torturas ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, daños físicos, psicológicos o morales / molestias arbitrarias en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, o ataques a su honra o reputación.

Entre los derechos humanos antes mencionados se pueden distinguir derechos civiles y políticos, que incluyen los derechos a la vida e integridad personal, a la propiedad, a la identidad, al honor y la intimidad, a casarse o formar una familia, o las libertades de pensamiento, expresión, opinión y organización, a elegir y ser electos o participar en la toma de decisiones sobre el desarrollo nacional. Por otro lado, tenemos también un conjunto de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, que incluyen el derecho a la salud, a la educación, a una vivienda y alimentación adecuadas, al deporte y la recreación, al trabajo y a condiciones de empleo decentes, a formar sindicatos y negociar colectivamente, y a la seguridad social. Se agregan a los anteriores, asimismo,

aquellos derechos de naturaleza colectiva que solo podemos ejercer con los demás, como es el caso del derecho al desarrollo y/o la libre determinación.

Es importante destacar que el reconocimiento de estos derechos no se ha quedado anclado en una perspectiva estática o inamovible. Por el contrario, dado el carácter evolutivo y progresivo de los derechos humanos, ello ha conducido a que, a medida en que se enriquece el entendimiento de aquellas dimensiones que redundan en el fortalecimiento de la dignidad humana, se hayan reconocido nuevos derechos. Contemporáneamente, por ejemplo, el derecho humano al agua, al internet, a la verdad, o los derechos de la naturaleza.

## *¿Y cuáles son los derechos humanos de las personas que trabajan?*

Este es una pregunta clave pues, en buena medida, el éxito de las empresas se debe a la contribución de sus trabajadores. Y por ello, como fue señalado antes, es bueno no perder de vista que dentro de los derechos económicos, sociales y culturales, se encuentra el derecho que todas las personas tienen al trabajo, a su desempeño en condiciones equitativas y satisfactorias, y también a gozar de sus derechos individuales y colectivos en este ámbito sin discriminación.

Enunciados originalmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23), los derechos de las personas que trabajan se encuentran también reconocidos en el

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en los 190 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otras normas de derecho internacional que reconocen y protegen los derechos humanos de categorías específicas de personas que trabajan, tales como las mujeres, bajo ciertas circunstancias los niños, niñas y adolescentes, los migrantes, los pueblos indígenas, los adultos mayores o las personas con discapacidad.

El artículo 23 de la DUDH refiere que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación

alguna, a igual salario por igual trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso sea necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; así como el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En el mismo sentido, los artículos 6 y 7 del PIDESC proclaman que todas las personas tienen el derecho a contar con un trabajo escogido y aceptado de manera libre, y a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

De modo específico, el artículo 7 del PIDESC resalta que todo trabajador debe

estar amparado por medidas necesarias para cuidar de su seguridad e higiene en el trabajo; que se garantice la igualdad de oportunidades para que las y los trabajadores puedan ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; así como que puedan gozar de descansos y disfrutar del tiempo libre, la limitación razonable de sus horas de trabajo y el disfrute de vacaciones periódicas pagadas.

Todos los derechos humanos generan obligaciones, pues –como es dable entender– si un derecho no cuenta con garantías que lo respalden efectivamente probablemente no será respetado ni cumplido. En el ámbito del

derecho al trabajo, esas garantías suponen que: (i) se garantice a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de este de forma injusta; (ii) asegurar que el acceso al trabajo sea a un trabajo digno; es decir a un trabajo en el que se respeten los derechos fundamentales de la persona humana; (iii) se apoye activamente la incorporación de personas con discapacidad y otras personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral; (iv) se elimine, condene y luche contra todas las formas de trabajo forzado e infantil, entre otras.

El respeto y protección de estos derechos individuales guarda relación con el derecho que los mismos trabajadores y trabajadoras

tienen a que se garantice el ejercicio de su libertad sindical reconocida en el artículo 8 del PIDESC y en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la mejora de sus condiciones de empleo.

El Convenio 87 prescribe que los Estados se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

Este conjunto de normas establece que no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en

una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. Asimismo, dichas normas protegen el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales; y el de estos a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin más limitaciones que las que regule la ley y sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; y el derecho de las y los trabajadores a apelar a la huelga en defensa de sus intereses profesionales en sentido amplio, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

### *¿A quiénes se considera titulares de derechos, titulares de obligaciones y titulares de responsabilidades y qué implica eso en cada caso?*

Los derechos humanos están siempre relacionados con personas o grupos de personas, y con alguien que está obligado a hacer (o impedido de hacer) aquello que permita que los derechos humanos tengan vigencia de modo efectivo. Así, en primer lugar, todo derecho humano involucrará a alguien que porta **la titularidad del derecho** y es, por ende, quien puede exigir su cumplimiento.

En segundo lugar comprende a quienes están obligados a garantizar el derecho respectivo (en la condición de **titulares de obligaciones**).

Y, finalmente, tenemos a quienes –sin ser titulares de obligaciones– pueden incurrir en responsabilidad por violar dichos derechos. En este caso estaremos hablando de los ***titulares de responsabilidades***.

Desde esta perspectiva, se considerará ***titulares de derechos*** a todos los hombres, mujeres, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y/o grupos sociales determinados, entre otros, que tienen reconocidos derechos y cuentan con la posibilidad de disfrutarlos en igualdad de condiciones que los demás. Para garantizarlos, o evitar la violación de los derechos de quienes son titulares de los mismos, al hacerse parte de los tratados internacionales de derechos humanos los Estados asumen la condición jurídica de garantes primarios de tales

derechos, previéndose para ello –en el sistema normativo internacional y nacional– un conjunto de mecanismos dirigidos a asegurar (i) la protección de estos derechos, (ii) exigir su cumplimiento y, cuando sea necesario, (iii) medios para reparar los impactos que generan daños a los ***titulares de derechos***.

Se considera ***titulares de obligaciones*** a quienes como autoridades estatales están obligados a respetar, proteger y satisfacer (o garantizar) la realización de todos los derechos humanos. En lo que hace a los titulares de responsabilidades, por último, debemos señalar que estos son aquellos actores institucionales o sociales que tienen influencia en los derechos humanos; lo que incluye a las empresas, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil o sindicatos, entre otros.

*Respetar: el Estado debe abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos.*

*Proteger: El estado debe impedir que agentes privados o terceros vulneren los derechos humanos.*

*Garantizar: El estado debe adoptar medidas positivas para velar por la realización de los derechos humanos.*

***¿Cuáles son las obligaciones concretas que los Estados y sus autoridades tienen en materia de derechos humanos?***

Una vez reconocidos los titulares de

obligaciones, examinemos ahora con más detalle cuál es el alcance de las obligaciones concretas que estos tienen en materia de derechos humanos.

Como ya adelantamos previamente, para esos efectos el derecho internacional de los derechos humanos ha dejado establecido que las obligaciones mínimas que alcanzan a los titulares de obligaciones son tres: una obligación de respeto, otra de protección y, finalmente, una obligación de satisfacción. Caracterizando estas obligaciones desde una perspectiva más amplia podemos afirmar que los Estados tienen como obligaciones básicas las siguientes:

## Obligaciones que los Estados y sus autoridades tienen en materia de derechos humanos

Abstenerse de interferir en el goce de esos derechos.

Prevenir las violaciones de los derechos por parte de terceros.

Adoptar las medidas legislativas o de otra índole que sean necesarias y efectivas para garantizar su vigencia.

Contar con recursos judiciales o de otro tipo, que sean oportunos y efectivos, y que permitan a las víctimas de violaciones a los derechos humanos disponer de una reparación adecuada.

Garantizar que toda persona que presente un recurso sea oída por la autoridad judicial, administrativa o legislativa competente, o por cualquier autoridad competente prevista en el ordenamiento jurídico del Estado, para la determinación o protección de su derecho.

Adoptar las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y/o de cualquier otra naturaleza que sean adecuadas, así como otras medidas, para asegurar o facilitar el logro de los derechos.

Reconocer en grado suficiente este derecho en el ordenamiento político y jurídico nacional, de preferencia mediante la aplicación de las leyes.

Adoptar una estrategia y un plan de acción nacional dirigido a asegurar el ejercicio del derecho.

Velar por que los medios y/o prestaciones relacionadas con este sean adecuados, accesibles y asequibles para todos.

Garantizar el derecho en los casos en que los particulares o los grupos no están en condiciones, por razones ajenas a su voluntad, de ejercitar por sí mismos ese derecho con los medios a su disposición.

Organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio de poder político, de manera que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.

Asegurar a todas las personas un trato igualitario y no discriminatorio, tanto en materia de derechos civiles y políticos como de derechos económicos, sociales y culturales, obligación que se extiende a la adopción de medidas especiales –incluyendo medidas legislativas y políticas diferenciales– a favor de las mujeres y en resguardo de otros grupos en situación de vulnerabilidad y/o de sectores históricamente desprotegidos.

# 2da Parte





¿Cómo interactúan  
los derechos humanos  
con las actividades  
empresariales?

Las actividades empresariales y los derechos humanos interactúan de múltiples maneras. Por ejemplo, muchas veces las actividades empresariales generan puestos de trabajo y crecimiento económico en el lugar donde se realizan estas actividades. Gracias a ello, los titulares de derechos amplían sus posibilidades para gozar y disfrutar sus derechos humanos. En otras ocasiones, las empresas ignoran los derechos de sus trabajadores, de los consumidores de los bienes o servicios que producen, o afectan los derechos de las comunidades o pueblos indígenas comprendidos en su entorno o en su área de influencia.

Esto ha ocurrido en un contexto en el que, aunque tradicionalmente la atención del

derecho internacional estuvo enfocada en los Estados como sujetos primarios del derecho internacional (esencialmente por ser estos quienes asumían compromisos mediante la suscripción de normas convencionales de alcance internacional), durante las pasadas décadas empezó a brindarse atención también a las obligaciones de actores no estatales en el ámbito de los derechos humanos, incluyendo a las empresas.

Este proceso dio pie a una secuela ininterumpida de instrumentos regulatorios dirigidos a atribuir responsabilidades a las empresas. Entre los más conocidos podemos citar a las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) para Empresas Multinacionales<sup>5</sup>, la Declaración

Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>6</sup> y el Global Compact (o Pacto Mundial) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)<sup>7</sup>, los mismos que se caracterizan porque, en todos ellos, se establecen prescripciones de naturaleza voluntaria.

Estas iniciativas han convivido, sin embargo, con otros esfuerzos encaminados a establecer obligaciones vinculantes para las empresas

en materia de derechos humanos. Ese el caso, en primer lugar, del frustrado Código de Conducta para las Empresas Transnacionales y de las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos (NRTDH). Y, más recientemente, con la discusión que se viene llevando cabo actualmente en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU de un Tratado Internacional Vinculante en materia de Empresas y Derechos Humanos<sup>8</sup>.

---

5 Instituidas en 1976, las Líneas Directrices de la OCDE son recomendaciones de los gobiernos a las empresas en materia de relaciones laborales, medio ambiente, corrupción, intereses de consumidores, divulgación de información, cuestiones tributarias y, desde 2011, derechos humanos.

6 La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT esta dirigida a las empresas multinacionales, los gobiernos, las organizaciones patronales y los sindicatos en relación con el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

7 El Pacto Mundial de las Naciones Unidas fue promovido por el ex Secretario General de ONU, Kofi Annan, durante la Cumbre Económica Mundial de Davos (Suiza) en 1999, y constituye una iniciativa en virtud de la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios estructurados en cuatro áreas temáticas: derechos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

8 El año 2014 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó la resolución 26/9 por medio de la cual se creó un Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta, con el mandato de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

El año 2005, el Consejo de Derechos Humanos solicitó al Secretario General de la ONU que designara a un Representante Especial para investigar una serie de temas importantes relacionados con las empresas y los derechos humanos. La persona designada fue el profesor John Ruggie de la Universidad de Harvard, a quien se designó como Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, y cuyo trabajo, después de varios años de consultas y deliberaciones, finalmente se plasmó en los «Principios Rectores sobre las

empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar». El Representante Especial adjuntó los Principios Rectores a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), y el Consejo de Derechos Humanos de la ONU hizo suyos los *Principios Rectores* en su Resolución 17/4, del 16 de junio de 2011. *Los Principios Ruggie*<sup>9</sup> son entendidos desde entonces como la base sobre la que se debería articular la consecución de un desarrollo sostenible<sup>10</sup> a través de la actividad comercial.

---

9 Los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de la ONU (2011), también conocidos como Principios Ruggie, constituyen una iniciativa global que define los parámetros con arreglo a los cuales los Estados y las empresas deben establecer sus políticas, normas y procesos en función de sus respectivas responsabilidades y circunstancias particulares.

10 La ONU define el desarrollo sostenible como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias. Además de hacer referencia a cuestiones ambientales, el concepto de desarrollo sostenible alude a un abanico más amplio de cuestiones que afectan a las personas, al planeta y a la prosperidad, incluyendo cuestiones relativas a los derechos humanos.

## *¿En qué consiste el Marco de la Organización de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las actividades empresariales?*

Los Principios Rectores constituyen una norma de aplicación voluntaria a nivel mundial y se estructuran sobre la base de tres pilares marco:

- ▶ El deber del Estado de proteger los derechos humanos.
- ▶ La responsabilidad de las empresas de respetar al ser humano.
- ▶ El acceso a mecanismos de reparación cuando se produzcan abusos

Es a raíz de estos tres pilares se sostiene que el Marco de la ONU busca: proteger, respetar y reparar.

### PROTEGER

El Estado tiene el deber de fomentar políticas, legislación y regulaciones que busquen el ejercicio efectivo de los derechos humanos, así como su respeto. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas de investigación y sanción contra las violaciones de derechos humanos.

### RESPETAR

Las empresas deben realizar sus actividades evitando que estas tengan un impacto negativo en los derechos humanos, lo que significa prevenir, mitigar y reparar los daños generados. Esta es una obligación internacional exigible a todas las empresas.

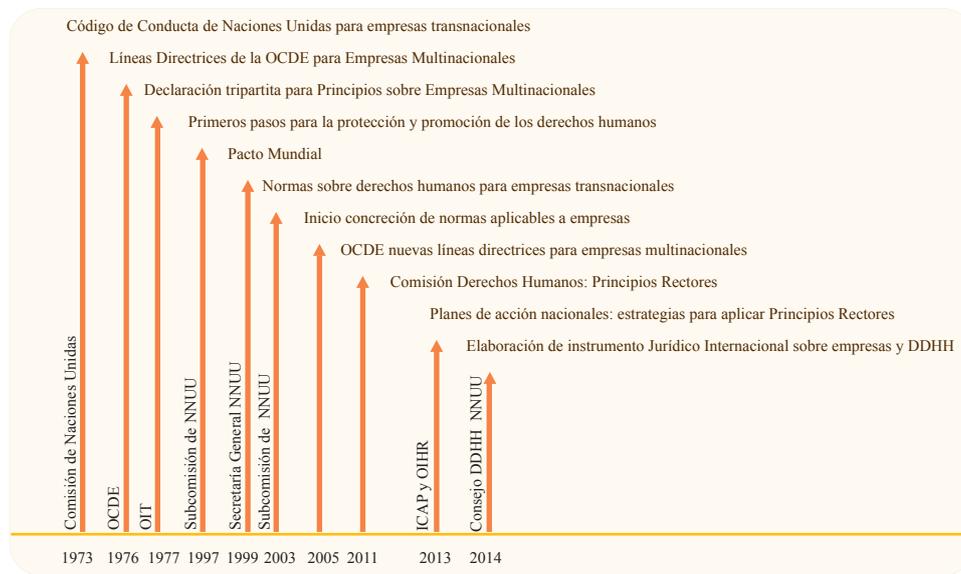
### REPARAR

Los Estados deben contar con medidas efectivas de prevención y reparación integral de las violaciones de derechos humanos. Por su parte, las empresas y otras instituciones deben contar con medidas para que los ciudadanos puedan denunciar este tipo de abusos.

Como se puede apreciar, los Principios Rectores incluyen orientaciones precisas para aplicar el Marco de la ONU sobre empresas y derechos humanos, disponiendo obligaciones directas tanto para los Estados como para las empresas, así como medidas de protección para las víctimas de las violaciones y abusos. Cabe precisar, no obstante, que los Principios Rectores no constituyen el único instrumento que plasma la obligación de respetar los derechos humanos en las actividades empresariales.

PILAR	ESTADO	EMPRESAS	ESTADO EMPRESAS
DEBER	PROTEGER	RESPETAR	REMEDIAR
ROL	Proteger contra los abusos a los derechos humanos por parte del Estado o de las empresas.	Respetar los derechos humanos en toda la cadena de valor.	Asegurar el acceso a medidas de remediación en caso de abusos comprobados a los derechos humanos.
ACCIÓN ESPERADA	Políticas. Legislación. Regulación.	Actuar con la Debida Diligencia.  Abordar los impactos negativos.	Remediación judicial.  Remediación extrajudicial.

Como se aprecia en el siguiente gráfico, la pretensión de acotar y hacer efectiva la responsabilidad de las empresas por sus impactos sobre los derechos humanos ha tenido un recorrido histórico que dista mucho de haber concluido.



## ¿Qué significa que las empresas “deben respetar” los derechos humanos?

Como se vio anteriormente, el deber de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas se encuadra dentro del Marco de

protección de las Naciones Unidas sobre esta materia (proteger, respetar, reparar), y no debe ser interpretado solo como una obligación pasiva; es decir, de solo no interferir en el goce de los derechos. Por el contrario, este requiere de conductas activas para su concretización<sup>11</sup>.

11 CARNEIRO FREIRE, Mar (et al). El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia. Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) de España, 2014, p. 23.

De esta forma, las empresas deben realizar sus actividades y operaciones estableciendo mecanismos para evitar generar impactos negativos en los derechos humanos de los individuos, comunidades y de sus propios trabajadores (Principio Rector 13). Asimismo, estos impactos negativos no deben ser ocasionados (i) ni por acción ni por omisión; y, (ii) tampoco a través de socios comerciales, ni a través de su cadena de valor comercial, de productos o servicios.

El deber de respetar constituye una norma de conducta que es aplicable a todas las empresas, sin importar su tamaño, sector, contexto operacional o estructura, y opera con independencia de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores de cumplir con sus

obligaciones en materia de derechos humanos. Que otras empresas incumplan o violen los derechos humanos no debe ser utilizado, jamás, como excusa para evadir responsabilidades en materia de derechos humanos.

Asimismo, el deber de respetar se manifiesta a través de tres subtipos diferentes de deberes que las empresas están obligadas a garantizar:

- ▶ **Abstención:** es decir, evitar que –por acción u omisión– sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas en los derechos humanos.
- ▶ **Reparación:** es decir, hacer frente a las consecuencias negativas en caso de que se produzcan y compensar

proporcionalmente el daño infringido.

- ▶ **Prevención:** es decir, que deben tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados en el marco de sus relaciones comerciales. En otras palabras, velar porque sus proveedores de bienes y servicios tampoco violen los derechos humanos.

Más adelante veremos qué tipo de responsabilidad puede surgir en las empresas en caso de violarse esta obligación cuando ellas son las causantes directas de la violación, cuando contribuyen con la misma, o sus actividades, productos o servicios

están directamente relacionados con dichas situaciones de abusos.

No obstante, es preciso señalar, llegados a este punto, que la mirada de la empresa ante la posible vulneración de un derecho humano no solo debe enfocarse en lo que sucede puertas adentro de la empresa, o enfocándolas en sus repercusiones inmediatas. Debe también enfocarse en situaciones de potencial vulneración; tanto por la misma empresa, como en el marco de su cadena de valor y en las relaciones comerciales que mantiene con otros agentes.

## Las actividades de las empresas y la potencial afectación de derechos humanos

De manera gráfica, los derechos humanos potencialmente afectables por parte de las empresas podrían ser divididos –sin que esto sea una lista taxativa y solo a manera de ilustración– en seis grandes bloques: I Trabajo, II Seguridad, III Salud y medio ambiente, IV Propiedad y economía, V Derechos políticos y VI Derechos de los pueblos indígenas.

A continuación, presentamos estos bloques de derechos siguiendo lo planteado por Carneiro, et al., (2013) que nos pueden ayudar a identificar los tipos de derechos afectados según las materias descritas<sup>12</sup>:

40

TÓPICOS	DERECHOS
<b>I TRABAJO</b>	
Condiciones de trabajo	Derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas, seguras y satisfactorias.
	Derecho al trabajo, a la seguridad de los empleos y no ser privado de los mismos de manera arbitraria sino por una causa justa.
Trabajo infantil	Prohibición de las peores formas de trabajo infantil
Trabajo forzoso	Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. No discriminación.
No discriminación	Misma remuneración por trabajo de igual valor.
Libertad de asociación, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva	Libertad de asociación.
	Libre actividad sindical sin interferencias.
	Derecho a la negociación colectiva. Derecho de huelga.
Salario justo y condiciones de empleo decentes	Derecho a una remuneración justa.
	Derecho a descansos remunerados y vacaciones pagadas.
	Derecho a un nivel de vida adecuado.

<b>II SEGURIDAD Y DERECHOS PÚBLICOS</b>	
Violencia y coerción	Derecho a la vida, la libertad y una vida libre de violencia. Prohibición de la tortura y de las penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Prohibición de las detenciones, prisión o arrestos arbitrarios.
Privacidad	Derecho a la vida privada.
Libertad de opinión y de expresión / no intimidación	Libertad de pensamiento. Libertad de opinión y de expresión. Libertad de reunión y asociación pacífica. Derecho a participar en asuntos públicos.
<b>III SALUD Y MEDIO AMBIENTE</b>	
Agua	Derecho a agua accesible, asequible y de calidad.
Medio ambiente	Derecho a un entorno / aire limpio.
Salud	Derecho a un estándar de vida adecuado para la salud. Derecho al más alto nivel de salud física, mental y social.
<b>IV PROPIEDAD Y ECONOMÍA</b>	
Vivienda	Libertad de residencia.
Sustento	Derecho a una vivienda adecuada.
Propiedad	Derecho a un nivel de vida adecuado.
Alimento	Derecho a la propiedad y a no ser privado de ella arbitrariamente y sin justa compensación. Derecho a la alimentación.
<b>V EDUCACIÓN Y CULTURA</b>	
Educación	Derecho a la educación.
Infancia	Derechos de la infancia, niñez y adolescencia.
Cultura	Derecho a participar libremente en la vida cultural.
<b>VI DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b>	
Derechos colectivos	Derecho a la autodeterminación, a la tierra, el territorio y sus recursos naturales, a participar de los beneficios del desarrollo
Autorización consentida	Al consentimiento y la consulta previa, libre e informada.

Todo proceso de debida diligencia empresarial debe incluir en este ámbito una evaluación idónea y oportuna de los impactos reales y/o potenciales de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos. Como refiere el comentario al Principio 17 de los Principios Rectores: “A los impactos potenciales se debe responder con medidas de prevención o mitigación, mientras que los impactos reales –los que ya se han producido– deben ser remediados”.

Así pues, no solo se deben identificar qué derechos humanos pueden ser vulnerados por la empresa, sino también hacer el

mejor esfuerzo para identificar aquellos otros derechos que también podrían ser potencialmente vulnerados. Ya sea con respecto a las actividades de la empresa, como en relación con toda la cadena de valor<sup>13</sup> de la misma; o de otros agentes que, sin ser parte de su cadena de valor, estén ligados a ella por medio de sus relaciones comerciales.

El Marco “Proteger, Respetar, remediar” considera que “por riesgos para los Derechos Humanos se entienden las posibles consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los Derechos Humanos”.

---

13 Una cadena de valor es un modelo de negocios que describe el rango completo de actividades necesarias para crear un producto o servicio. Para las empresas que producen bienes, esta cadena comprende los pasos que llevan un producto desde la etapa de concepción hasta la de distribución. El origen de este concepto surge en 1985 cuando el profesor Michael E. Porter de la Universidad de Harvard introdujo el análisis de la cadena de valor en su libro *Competitive Advantage* y fue desarrollado por Porter con el objetivo de mejorar la rentabilidad de las empresas. Por su parte, la cadena de suministro alude al conjunto de actividades, instalaciones y medios de distribución necesarios para llevar a cabo el proceso de venta de un producto en su totalidad. Esto es, desde la búsqueda de materias primas, su posterior transformación y/o fabricación, transporte y distribución al consumidor final. Finalmente, una cadena global de valor es el conjunto de actividades necesarias para la producción de un bien o servicio, y que se llevan a cabo en distintas localidades geográficas (regiones, países, etc.).

Según estos, se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los Derechos Humanos, los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos. Así pues, guardan relación con su impacto potencial sobre los Derechos Humanos.

### *¿Cómo verificar el cumplimiento de las leyes y las normas vinculadas con los derechos humanos en el seno de la empresa?*

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos marcan la pauta que deben cumplir, tanto los Estados como las empresas, para velar por la efectividad y respeto de los derechos humanos.

Según el Principio Rector 23, en todos los contextos, las empresas comerciales –que es la terminología empleada en los Principios– deben siempre:

- ▶ Cumplir con todas las leyes aplicables a estas y respetar los derechos humanos, independientemente de dónde funcionen;
- ▶ Buscar formas de garantizar los derechos humanos en casos o escenarios conflictivos; y,
- ▶ Evitar generar o contribuir con la generación de violaciones de derechos humanos.

Es importante tener en cuenta, en este contexto, que las empresas pueden tener distintos niveles o tipos de responsabilidad con respecto a las violaciones de derechos humanos.

De manera explicativa, se suele considerar que las empresas pueden causar u ocasionar,

contribuir o estar directamente relacionadas con los impactos negativos en los derechos humanos de individuos, colectivos o comunidades. Veamos a continuación cómo es que operan estas afectaciones:

### **La empresa causa u ocasiona una violación**

Se entiende que una empresa causa u ocasiona una violación de los derechos humanos cuando esta es el actor principal de esa violación, ya sea por acción u omisión. Este tipo de violaciones pueden ser ocasionadas a los miembros de una comunidad o a sus propios trabajadores<sup>14</sup>.

- ▶ ¿Sin los actos u omisiones de la empresa, no se habría producido el abuso o violación?
- ▶ ¿Existe una relación causal entre los actos u omisiones de la empresa y el impacto adverso generado sobre los derechos humanos?

44

### **La empresa contribuye con una violación**

Se considera que una empresa contribuye con una violación de los derechos humanos si, mediante acciones u omisiones, “permite, alienta, exagera o facilita que un tercero cause un impacto negativo sobre los derechos humanos”<sup>15</sup>.

---

14 VAN HUIJSTEE, Mariëtte (SOMO). RICCO, Victor (CEDHA). CERESNA-CHATUVEDI, Laura (Cividep India). 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, p. 44.

15 VAN HUIJSTEE, Mariëtte (SOMO); RICCO, Victor (CEDHA). CERESNA-CHATUVEDI, Laura (Cividep India). Op Cit, p. 45.

Algunos ejemplos de este tipo de responsabilidad de las empresas son los siguientes casos: por ejemplo, cuando se incentiva en la niñez el consumo de productos con impactos negativos en su salud (con altos contenidos de azúcar, por ejemplo); cuando se coopera directamente con actividades de empresas en las que notoriamente se violan derechos humanos (por ejemplo, dar mantenimiento a una fábrica donde se produce algo con trabajo forzoso); cuando se facilita datos o información sobre usuarios perseguidos por su activismo sindical o su lucha por los derechos humanos, facilitando así su represión arbitraria, estigmatización o exclusión del acceso a los derechos en igualdad de condiciones que los demás.

45

Para determinar si una empresa contribuye a una violación de derechos humanos pueden hacerse las siguientes preguntas:

- ▶ ¿La combinación de las acciones u omisiones de la empresa junto con las de un tercero crean un impacto adverso en los derechos humanos?
- ▶ ¿Las acciones u omisiones de una empresa son vitales o determinantes para que un tercero perpetre o realice el abuso o violación?

## La empresa está directamente relacionada con una violación

Finalmente, una empresa podría no ser considerada la causante o estar contribuyendo con el abuso o violación de los derechos humanos, sin embargo, sus actividades comerciales, productos o servicios sí podrían estar directamente relacionadas con el impacto negativo sobre estos derechos<sup>16</sup>.

Los ejemplos de este tipo de responsabilidad de las empresas son aquellas situaciones en las que se subcontrata a empresas que brindan servicios a través del trabajo forzoso o trabajo infantil, o se produce una intermediación en la contratación de trabajadores en las que se vulneran los derechos de los trabajadores contratados, o se proporcionan préstamos financieros a empresas cuyas actividades son perjudiciales a los derechos humanos, etc.

Para determinar si las operaciones, productos o servicios de una empresa están directamente relacionados con una violación de los derechos humanos pueden hacerse las siguientes preguntas:

- ▶ Si bien la empresa no causa directamente la violación, ¿sus operaciones, productos o servicios sí tiene relación con el impacto negativo?
- ▶ Conociendo del impacto negativo, ¿la empresa continúa operando u ofreciendo servicios o productos a los terceros que lo generan?

---

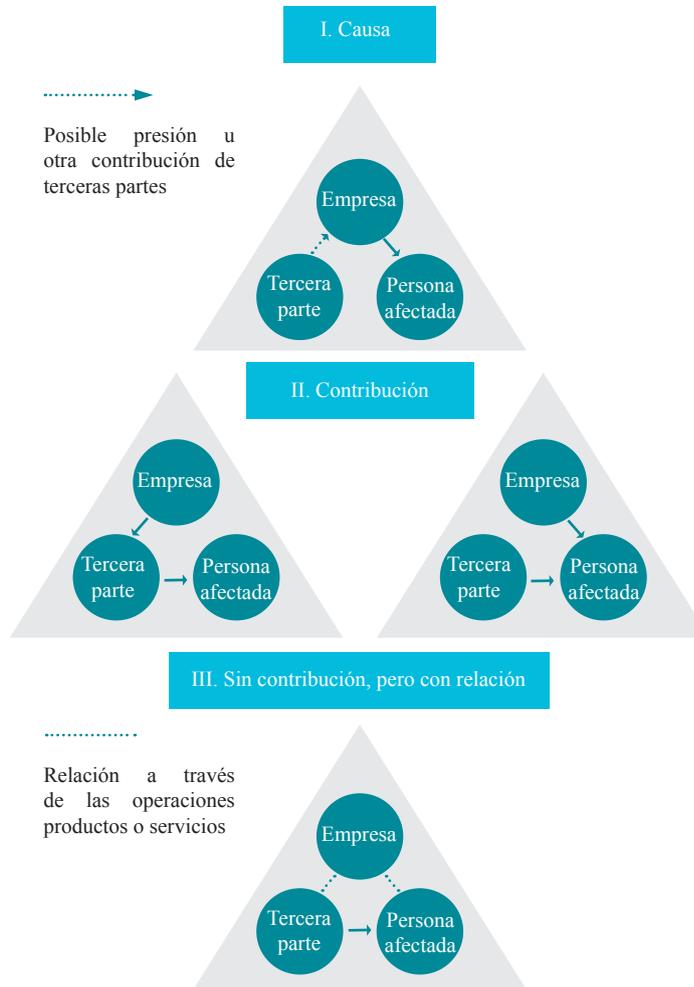
<sup>16</sup> VAN HUIJSTEE, idem, pp. 47-48.

Una empresa podría por ejemplo:

a. Provocar la amenaza de un derecho humano como resultado directo de sus propias actividades;

b. Contribuir a la amenaza de un derecho humano a través de alguna entidad externa;

c. Puede que, aunque no provoque ni contribuya a amenazar algún derecho se vea involucrada porque la misma esté causada por una entidad con la que mantiene una relación comercial y esté vinculada a sus propias operaciones, productos o servicios.



Tomado de Deloitte – Ceads, Análisis de riesgos en derechos humanos, Buenos Aires, Marzo 2016

Fuente: Principio 11 Guía para la interpretación ONU- La responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos humanos - HR/PUB/12/2, Naciones Unidas 2012.

# 3ra Parte





<https://www.calameo.com/accounts/6672217>

¿A través de qué  
proceso puede  
asegurarse  
la responsabilidad  
de las empresas  
de respetar los  
derechos humanos?

## La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

Luego de conocer los tipos de responsabilidad que puede tener una empresa con relación a posibles casos de abusos o violaciones de derechos humanos, lo que corresponde hacer es evaluar la respuesta de la empresa frente a dicha violación.

Para ello, los Principios Rectores 15, 16, 17, 18 y 19, 20, 21 y 22 brindan pautas para actuar en esta situación. En todos los casos, se deberá evaluar la existencia y calidad de la debida diligencia empresarial comprometida para prevenir y mitigar los impactos negativos de las violaciones de derechos humanos. Debida diligencia con base a la cual las empresas deben:

- ▶ Disponer de un compromiso político explícito de asumir su responsabilidad por los abusos o violaciones de derechos humanos en los que pueda estar comprometida.
- ▶ Evaluar los potenciales impactos negativos de sus operaciones sobre los derechos humanos de los individuos, comunidades o sus trabajadores. En este proceso, se debe consultar con los titulares de derechos afectados y otros actores (por ejemplo, trabajadores, comunidades, grupos o individuos vulnerables).
- ▶ Integrar los hallazgos de las evaluaciones realizadas, con el fin de desarrollar una respuesta adecuada al tipo impactos adversos generados.

- ▶ Desarrollar un plan de acción efectivo, con indicadores y metas claras y, así, prevenir y/o mitigar el o los impactos negativos generados. Monitorear la efectividad de la o las respuestas que la empresa viene teniendo.
  - ▶ Involucrarse directamente con la remediación del o los impactos negativos sobre los derechos humanos.
  - ▶ Informar y comunicar a los titulares de derechos y otros actores que quieren conocer cómo la empresa aborda el impacto negativo.
- la forma como las empresas deben operativizar su responsabilidad en materia de derechos humanos. Y eso se expresa fundamentalmente a través de la realización de una debida diligencia<sup>17</sup> respecto de los derechos humanos que sus operaciones pueden afectar. Ya sea que esta potencial afectación se produzca en forma directa, indirecta, o a través de su cadena de valor.
- La debida diligencia es el proceso por medio del cual las empresas pueden identificar, evaluar, mitigar, prevenir y rendir cuentas sobre la forma en que enfrentan los impactos adversos presentes y potenciales de sus actividades económicas y productivas,

La esencia de los Principios Rectores reposa en

---

<sup>17</sup> El término Debida Diligencia o diligencia debida (en inglés: due diligence) se emplea para la prevención de riesgos, o para conceptos que impliquen la validación de una empresa o persona antes de la firma de un contrato o una ley con cierta diligencia de cuidado.

como parte integral de los sistemas de toma de decisiones y de manejo de riesgos<sup>18</sup>. De acuerdo con el Principio 17 de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, la debida diligencia en materia de Derechos Humanos:

- ▶ Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- ▶ Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de

graves consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;

- ▶ Debe constituir un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Así pues, el proceso de debida diligencia tiene por objeto identificar (en consulta con las partes interesadas), prevenir, mitigar y, eventualmente, dar respuesta a las consecuencias negativas de las actividades de una empresa sobre los derechos humanos.

---

18 Ver al efecto Informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163), párr. 13. Recuperado de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/90/PDF/N1822490.pdf?OpenElement>.

Siendo igualmente importante que los resultados, conclusiones y medidas que se adopten surjan de este proceso, y sean integrados en los diferentes procedimientos internos que la empresa posee.

El proceso, además, debe estar basado en una perspectiva de mejora continua, de manera tal que no solo debe disponerse de un protocolo adecuado para implementarlo. También deben fiscalizarse las medidas que en base al mismo se definan, en forma continua.

De acuerdo con el Comentario al Principio 18 del marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar, Remediar”,

“Toda vez que las situaciones de Derechos Humanos son dinámicas, las evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos deben llevarse a cabo a intervalos regulares: antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial; antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales (por ejemplo, entrada en el mercado, lanzamiento de productos, cambios de normativa o transformaciones más profundas de la actividad empresarial); en respuesta o en previsión de cambios en el entorno operacional (por ejemplo, un aumento de las tensiones sociales); y periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial”.

Aunque la debida diligencia en materia de Derechos Humanos puede integrarse en sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa (como las evaluaciones de riesgo o de impacto ambiental o social), esto solo debería ocurrir a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que deben ser incluidos los riesgos para los titulares de derechos. Para ello se debe tomar como punto de referencia todos los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, puesto que el impacto de las actividades empresariales puede afectar en teoría a cualquiera de estos derechos.

54

### Secuencia del proceso de debida diligencia para asegurar la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos



Veamos a continuación cómo pueden abordarse cada uno de los distintos aspectos de esta secuencia vinculada a la implementación de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos.

### **Compromiso político: hacerse responsables**

Las empresas deben adoptar una política que incorpore los estándares conforme a los que debe realizarse la debida diligencia, a partir de las normas internacionales relativas a los derechos humanos.

Esta puede comprender una sola política o articular varias políticas independientes; y, de estimarse necesario, puede incluir el compromiso de adoptar estándares específicos

de la industria que ya existan, tales como esquemas de certificación o acuerdos marcos.

El Principio Rector 16 establece que el compromiso político –que implica que la empresa se hace corporativamente responsable de sus actos en este ámbito– debe ser efectuado mediante una declaración política que sea aprobada y apoyada al más alto nivel directivo de la empresa. Sin embargo, los comentarios a dicho principio especifican que el término «declaración» se utiliza de manera genérica y en referencia a cualquier medio que elija la empresa para dar a conocer públicamente sus responsabilidades, compromisos y expectativas.

Del mismo modo, este requiere que la

declaración de compromiso sea pública, tanto interna como externamente; y que, además, quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Es importante anotar que este compromiso político es distinto de otras políticas y procedimientos operacionales que implemente al respecto la empresa. Dado que habitualmente estos procedimientos no tienen carácter público, tienen un mayor nivel de detalle y se emplean, precisamente, para convertir el compromiso de alto nivel en medidas operacionales. En este último caso y por razones de congruencia, es importante velar porque las políticas que ya existan

puedan adaptarse al compromiso de derechos humanos asumido, aun cuando originalmente no hubieran sido concebidas o implementadas desde esta perspectiva.

La política debe ser informada a todos los stake holders (o partes interesadas) vinculados a la empresa por medio de capacitaciones internas y externas; y, conforme resulte apropiado, por medio de consultas con los actores interesados.

Debe estipular, asimismo, las expectativas de la empresa respecto de lo que debe ser su relación con los empleados, socios de negocios y otras partes vinculadas directamente con sus operaciones, productos o servicios. Debe, además, estar disponible para el público;

ser informada a todos los empleados, socios de negocios y otros actores; reflejarse en las políticas y procedimientos de operación de la empresa; y ser revisada y actualizada de forma regular a la luz del incremento de la experiencia de la empresa acerca de los riesgos en la cadena de suministro y los estándares internacionales.

Resulta igualmente crucial que la empresa capacite en forma sistemática y periódica a todo su personal, y especialmente a sus mandos medios y personal que ocupa posiciones jerárquicas. Pues serán ellos quienes deberán monitorear el cumplimiento e implementación de la política de derechos humanos de la empresa.

## **Evaluar, consultar todas las partes interesadas e integrar los hallazgos**

Existen diversos tipos de evaluaciones de riesgo que pueden ayudar en la identificación de puntos críticos y comprender las circunstancias fácticas de las operaciones empresariales, con la finalidad de evaluar el alcance, gravedad y probabilidad de ocurrencia de riesgos de impactos negativos en los derechos humanos.

Estas evaluaciones deben aplicarse respecto de las operaciones de las empresas, lo mismo que formar la base del proceso de precalificación de nuevos socios de negocios.

Tales evaluaciones deberían incluir:

- ▶ Consultas de buena fe con todas las partes interesadas (especialmente con los actores potencialmente afectados) y, de ser el caso, en una forma no intimidatoria, en un clima de confianza y especialmente antes de tomar decisiones, de un modo lingüística y culturalmente adecuada, medible, verificable y oportuno, incluyendo las reuniones de consulta regulares.
- ▶ El monitoreo por parte de terceros, tales como entidades especializadas o entidades de la sociedad civil con experticia en los derechos humanos
- ▶ Concebirse como un proceso continuo que mantenga una imagen real de los riesgos con el paso del tiempo,

considerando las circunstancias cambiantes.

- ▶ Tomar en completa y justa consideración los puntos de vista expresados durante las consultas.

Al realizar evaluaciones de riesgo, se deben establecer mecanismos para la participación de las comunidades y/o grupos vulnerables potencialmente afectables, en el diseño e implementación de las evaluaciones; identificar a los actores sujetos a responsabilidad, responsables de reparación, aseguramiento y compensación; y, asimismo, establecer un proceso de revisión y apelaciones. De igual forma, y en la medida de lo posible, verificar que los representantes de dichas comunidades representen los puntos de vista de la mayor

cantidad de actores interesados, y que se pueda confiar en dichos representantes para comunicar fielmente los resultados de las consultas con los miembros de la comunidad.

Una falta de consultas con los actores interesados que puedan verse afectados por las operaciones de la empresa, imposibilita que las empresas evalúen de manera realista la viabilidad de un proyecto y que identifiquen las medidas eficaces y específicas de respuesta ante una situación de riesgo. Las consultas inclusivas y transparentes pueden reducir los costos de transacción, reducir oposición y generar confianza entre los actores.

Identificación de las brechas frente al estado actual de la empresa en materia de derechos humanos y lo que se espera que la empresa implemente para tener una operación atenta a los derechos humanos

*¿A dónde queremos llegar?*



Diagnóstico del estado actual de la empresa

*¿Dónde estamos y con qué contamos?*



Formulación de recomendaciones, planes de manejo y estrategias (de manera preliminar) que se requieran al interior de la empresa, con el fin de alcanzar el estado deseado.

*¿Cómo llegar a donde queremos llegar?*

Una evaluación de los riesgos a mitigar supone cumplir con las siguientes etapas:

- ▶ Diagnóstico: Identificar a los titulares de derechos potencialmente afectados por las operaciones de la empresa y

determinar qué áreas estarán sujetas a la evaluación de riesgos, para excluir aquellas que tienen poca probabilidad de producir impactos adversos e indicar el nivel de evaluación requerido.

- ▶ Análisis de alcance: Definir el enfoque de la evaluación de riesgo y los temas clave a estudiar.
- ▶ Análisis de los riesgos de impacto negativo en los derechos humanos e identificación de las medidas de mitigación, incluyendo, según resulte indispensable y/o apropiado a partir de las circunstancias constatadas, la no implementación de las operaciones empresariales hasta encontrar alternativas para evitar los impactos adversos; incorporar salvaguardas en el

diseño de las operaciones; o proporcionar una compensación monetaria y/o no monetaria por los impactos adversos detectados.

- ▶ Invitar a los colectivos sociales (incluyendo los trabajadores) y las comunidades que son titulares de derechos, a involucrarse en la aplicación de la evaluación de riesgos, solicitarles información y proporcionarles retroalimentación continua a lo largo de todas las etapas de la evaluación de impacto. Las consultas proactivas con todos los actores relevantes son indispensables para comprender a cabalidad todos los impactos adversos potenciales de las operaciones y relaciones de la empresa. En este sentido,

será importante establecer un comité que represente a los actores relevantes para asesorar sobre las evaluaciones de impacto, particularmente en las etapas iniciales (diagnóstico y definición del alcance) y sobre la administración, monitoreo y planes de contingencia. Debe ponerse especial consideración para asegurar la adecuada representación de los pueblos indígenas, comunidades locales y otros grupos marginados.

- ▶ Evaluar los riesgos e impactos, no solo en el ámbito interno, sino en el contexto del área de influencia del proyecto.

Una vez identificados los riesgos de impactos adversos a los derechos humanos como consecuencia de sus operaciones, las empresas

deben establecer medidas preventivas y de control que no solo sean coherentes con las buenas prácticas internacionales en este ámbito, sino proporcionales con la naturaleza y magnitud de los riesgos e impactos identificados, tratando de evitarlos. Y, en caso de no lograrlo, de minimizar los riesgos e impactos previstos.

Para este fin, deben establecer y mantener un sistema de gestión de riesgos adecuado a las características de la empresa, incluyendo: la recolección y evaluación adecuada y oportuna de información relativa a los impactos previstos de sus actividades; el establecimiento de objetivos medibles y, cuando resulte adecuado, objetivos para mejorar su desempeño en las áreas críticas detectadas.

Del mismo modo, deben establecer procedimientos para monitorear y medir la eficacia del sistema de gestión de riesgos establecido. Esto implica, atender los impactos que sean previsibles y estén relacionados con los procesos, bienes y servicios de la empresa durante todo su ciclo de vida con miras a evitarlos o, cuando ello sea inevitable, mitigarlos.

En este último caso, el sistema puede considerar diversos escenarios dependiendo de qué tan estrecha sea la vinculación de la empresa y los impactos adversos identificados.

Así, si la empresa está ocasionando impactos adversos, debe proporcionar reparación de los impactos adversos presentes, y prevenir

impactos adversos potenciales, lo que puede implicar la suspensión temporal de operaciones en tanto se realizan esfuerzos medibles para prevenir cualquier impacto adverso en el futuro, o suspender operaciones de forma permanente en caso de que estos impactos no puedan ser mitigados.

Si la empresa está contribuyendo a los impactos adversos, debe cesar dicha contribución y utilizar su capacidad de influencia para mitigar cualquier impacto adverso restante. Esto puede implicar la suspensión temporal de operaciones. La empresa debe, asimismo, tomar medidas preventivas para asegurar que estos impactos adversos no se repitan.

Por último, si la empresa no ha contribuido al

impacto adverso, pero sin embargo el impacto se ha producido, y este se encuentra vinculado de forma directa con sus operaciones, productos o servicios por medio de una relación comercial o de negocios, la empresa debe utilizar su capacidad de influir en su cadena de suministro para mitigar o evitar el impacto adverso. Esto puede significar la desvinculación del socio de negocio, si este ha fallado después de algunos intentos previos en la mitigación de riesgos, o cuando la mitigación del riesgo no se considere factible o sea ineficaz. Los factores clave para determinar la respuesta adecuada son, entre otros: la gravedad y probabilidad del impacto adverso, la capacidad de la empresa de influir y/o generar una ventaja sobre el socio de negocios u otros actores relevantes

(por ejemplo, el gobierno) y qué tan crucial sea dicho socio para la empresa.

### **Verificar e informar sobre los impactos de la debida diligencia**

Las empresas deben constatar que sus prácticas de debida diligencia son efectivas; es decir, que se han identificado y mitigado o prevenido correcta, oportuna y eficazmente los riesgos de impactos negativos a los derechos humanos.

Si el riesgo ha sido mitigado o prevenido, la empresa debe llevar a cabo una debida diligencia continua proporcional al riesgo. Y si el riesgo no se ha mitigado o prevenido, el proceso de verificación debe identificar las razones por las que se produjo, que bien

puede ser la falta de una estrategia efectiva para mitigar los riesgos, la existencia de una planificación inadecuada del tiempo, recursos inadecuados comprometidos o falta de voluntad en la cadena interna de mando operativo para mitigar los riesgos. De ser el caso, deberá llevarse a cabo una nueva evaluación de los riesgos y de las medidas de mitigación, prevención o remediación previstas.

El proceso de verificación debe considerar incorporar auditorías, investigaciones in situ y consultas con autoridades gubernamentales, representantes de la sociedad civil, miembros de la comunidad local y sindicatos. Los auditores deben ser necesariamente independientes, competentes y responsables;

y, siempre que sea necesario, verificar la debida diligencia en la cadena de suministro.

Finalmente, las empresas deben informar públicamente sobre sus políticas y prácticas de debida diligencia en la cadena de suministro, teniendo en consideración –de ser el caso– las limitaciones que, de modo razonable, puedan derivar de la confidencialidad de los negocios y otros asuntos competitivos que pueden ser sensibles para la empresa. Deben brindar a los actores afectados y socios de negocios, información clara, precisa y oportuna sobre los impactos adversos presentes y potenciales identificados a través de evaluaciones continuas de impacto y sobre los pasos y medidas adoptadas para mitigarlos o evitarlos. Estos informes podrían incluir

también información sobre su sistema de gestión de riesgos y los reportes de verificación de las prácticas de debida diligencia que lleva a cabo. Una vez elaborados, estos informes deberían ser accesibles para todos los actores relevantes.

Las diferentes partes interesadas pueden participar a través de diversos medios		
Partes interesadas	Ejemplos de información que tal vez deseen conocer o proporcionar	Ejemplos de enfoques de participación
Personal, empleados y trabajadores	Igualdad salarial para los mismos empleos; prácticas de seguridad y salud; políticas sobre las horas extraordinarias, la inclusión y la diversidad, etc.	Encuestas, reuniones, formación, comités de empresa, etc.
Socios comerciales (proveedores, contratistas, socios de empresas conjuntas)	Seguridad del producto; prácticas de contratación y condiciones laborales; gestión del agua y los residuos; consumo de energía, etc.	Reuniones, llamadas, formación, encuestas, contratos, informes, etc.
Sindicatos	Negociación colectiva, libertad sindical, etc.	Comités de empresa, Comités de trabajadores, etc.
ONGs	Condiciones laborales; efectos en las comunidades locales; residuos y otros impactos ambientales; desigualdad; corrupción; reparación, etc.	Informes, reuniones, reportajes, campañas, iniciativas de múltiples partes interesadas, etc.
Comunidades locales	Enfoque relacionado con el Consentimiento previo, libre	Guiones gráficos, dibujos animados o

	e informado en relación con los derechos de los pueblos indígenas; mecanismos de reclamación a nivel operativo; impacto ambiental a nivel local, etc.	representaciones, reuniones o foros públicos, etc.
Clientes y consumidores	Seguridad del producto; condiciones laborales; gestión de residuos, entre ellos el reciclaje, etc.	Etiquetado, certificación (si procede), informes de la empresa, reportajes, etc.
Legisladores, organismos reguladores y autoridades locales	Información financiera; cumplimiento de las leyes locales, etc.	Informes anuales, informes de cumplimiento, reuniones, etc.
Inversores, partes interesadas y entidades financieras	Información financiera; cumplimiento de las leyes locales; gestión del riesgo (ambiental, social, económico, laboral, etc.)	Informes anuales, informes de cumplimiento, reuniones, reportajes, resoluciones de los accionistas, etc.
Medios de comunicación	Respuesta de las empresas ante cualquier riesgo significativo o impacto relevante, etc.	Comunicados de prensa, entrevistas, informes anuales, etc.

Fuente: Unión Europea, Organización Internacional de Empleadores (OIE) y Global Reporting Initiative (GRI), Informar sobre cuestiones relacionadas con la sostenibilidad: curso en tres partes dirigido a las PYME.



# Anexos



## ANEXO 1

Instrumentos internacionales que pueden emplearse complementariamente para evaluar el grado de compromiso de las empresas con los derechos humanos

Es importante tener presente que los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos no son los únicos instrumentos internacionales que pueden emplearse como guía y referencia para evaluar la actuación de las actividades empresariales respecto de los derechos humanos.

69

El siguiente gráfico muestra qué otro tipo de instrumentos pueden ser empleados para tal fin:

### Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos

- ▶ Declaración Universal de Derechos Humanos
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- ▶ Convención Americana sobre Derechos Humanos
- ▶ Protocolo adicional a la CADH sobre derechos económicos, sociales y culturales.
- ▶ Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

## Instrumentos Internacionales que promueven la Conducta Empresarial Responsable de las Empresas

Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): recomendaciones destinadas a los gobiernos y empresas multinacionales, conteniendo buenas prácticas de carácter voluntario para una actuación empresarial socialmente responsable.

Pacto Global de las Naciones Unidas: es una red integrada de trabajo que busca la adopción por parte de las empresas de 10 principios éticos en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT: es una declaración voluntaria destinada a brindar directrices a empresas, gobiernos y trabajadores en materia de formación, desarrollo de condiciones de trabajo y vida y, en general, relaciones laborales.

Norma ISO 26.000: es una Norma de la Organización Internacional de la Normalización (ISO) que orienta sobre los principios fundamentales de la responsabilidad social. Esta norma es adaptable a las condiciones propias de cada empresa.

## Las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables.

En materia de empleo y relaciones laborales las Líneas Directrices indican que, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deben:

1.
  - a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;
  - b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;
  - c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;
  - d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos

de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2.

a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;

b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;

c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.

3. Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

4.

a) respetar una norma de empleo y relaciones laborales que no sea menos favorable

que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;

b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.

5. Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.

6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vista de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a

atenuar los efectos de dichas decisiones.

7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

## Los Principios del Pacto Mundial

Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Exhorta a las empresas a adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.

75

El Principio 1 del Pacto indica que “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente” y refiere que “En el marco de su compromiso con el Pacto Mundial, las empresas tienen la responsabilidad de apoyar los derechos humanos en el lugar de trabajo y, en general, dentro de su ámbito de influencia”.

Por su parte, el Principio 2 establece que “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente” y agrega: “La

responsabilidad del respeto de los derechos humanos no recae solo en los gobiernos o en los estados-nación. Las cuestiones relacionadas con los derechos humanos son importantes tanto para las personas como para las organizaciones que estas crean. En el marco de su compromiso con el Pacto Mundial, las empresas tienen la responsabilidad de apoyar los derechos humanos en el lugar de trabajo y, en general, dentro de su ámbito de influencia. El imperativo moral cada vez mayor de actuar de forma responsable está vinculado al reconocimiento de que un historial favorable a los derechos humanos puede contribuir a mejorar el rendimiento de las empresas.”

76

En materia de derechos laborales los Principios del 3 al 5 del Pacto refieren lo siguiente:

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La libertad de asociación exige el respeto del derecho de empleadores y trabajadores de establecer libre y voluntariamente organizaciones de su propia elección y de adherirse a las mismas. Además, dichas organizaciones tienen derecho a realizar sus actividades con total libertad y sin injerencias. La negociación colectiva se refiere a un proceso o una actividad que desemboca en la conclusión de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario en el que se determinan los términos

y las condiciones de trabajo y la regulación de las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones.

**Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. El trabajo forzoso constituye una vulneración fundamental de los derechos humanos. La mayoría de las víctimas perciben salarios bajos o no perciben salario alguno y trabajan muchas horas en unas condiciones de salubridad y seguridad extremadamente deficientes. El trabajo forzoso o realizado bajo coacción es todo trabajo o servicio (tanto si los trabajadores perciben o no un salario o algún tipo de compensación) que se obliga a llevar a cabo a una persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido de forma voluntaria. La ley establece que el trabajo debe ofrecerse de forma voluntaria y que los empleados deben tener libertad para cesar en el mismo cuando lo deseen. Aunque las empresas constituidas legalmente no suelen emplear dichas prácticas, pueden estar vinculadas a prácticas de trabajo forzoso a través de sus contratistas y proveedores.

**Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. El trabajo infantil es todo aquel que perjudique el desarrollo físico, social, mental,

psicológico y espiritual del niño; por realizarse a una edad demasiado temprana. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Los niños que lo ejercen se ven privados de su derecho a la educación y pueden verse separados de sus familias. Es muy probable que los niños que no finalicen su educación básica sean analfabetos y no adquieran nunca las capacidades necesarias para conseguir un trabajo y contribuir al desarrollo de una economía moderna. Así pues, el trabajo infantil produce trabajadores insuficientemente calificados y sin las cualificaciones necesarias y pone en peligro la mejora, en un futuro, de las capacidades de la fuerza de trabajo. El Convenio sobre la edad mínima de la OIT insta a que se establezca una edad mínima para trabajar (por lo general, en torno a los 15 años) que coincida con el final del período de escolarización obligatoria. Ofrece opciones de flexibilidad (por ejemplo, en los países en desarrollo) para el trabajo realizado en el marco de la capacitación para el trabajo liviano que no afecta a la escolarización.

**Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. La discriminación en el empleo significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que no están relacionadas con sus méritos ni con los requisitos inherentes al puesto

de trabajo (por ejemplo, raza, edad, discapacidades o género). La discriminación puede darse en diversas actividades relacionadas con el trabajo, como el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones y a la capacitación y orientación profesional.

## **La declaración tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

80 La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (EMN) es un instrumento de orientación de la OIT dirigido a las empresas (multinacionales y nacionales) en lo que respecta a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. y proporcionan orientación en esferas como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, las relaciones de trabajo y las políticas generales. Esta orientación se apoya fundamentalmente en los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo.

La Declaración persigue dos objetivos: fomentar la contribución positiva de las multinacionales al progreso económico y social incluidas las basadas en la Constitución, en los Convenios y las Recomendaciones de la OIT; y minimizar y resolver las dificultades que sus operaciones puedan generar.

Los principios de la Declaración de la OIT van dirigidos a las EMN, los gobiernos de los países

de origen y de acogida, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y abarcan los siguientes ámbitos:

## **1. Políticas generales**

## **2. Empleo**

- ▶ Promoción del empleo
- ▶ Seguridad social
- ▶ Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- ▶ Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y sus peores formas
- ▶ Igualdad de oportunidades y de trato
- ▶ Seguridad del empleo

## **3. Formación**

## **4. Condiciones de trabajo y de vida**

- ▶ Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo
- ▶ Seguridad y salud

## 5. Relaciones de trabajo

- ▶ Libertad sindical y derecho de sindicación
- ▶ Negociación colectiva
- ▶ Consultas
- ▶ Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones.

En materia de condiciones de trabajo y de vida, la Declaración hace referencia a salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las multinacionales tan favorables como las de empleadores comparables servicios básicos de buen nivel para los trabajadores, contribuir a la abolición del trabajo infantil, asegurar las más altas normas de salud y seguridad.

## La Norma ISO 26.000

La norma ISO 26000 tiene por objeto ayudar a todo tipo de organización para que pueda operar de una manera socialmente responsable. No es una norma certificable ya que no contiene requisitos. Apela a quienes, por cualquier motivo, buscan mejorar sus procesos operativos e impactos operativos a través del comportamiento socialmente responsable. Sus principios son los siguientes:

- ▶ Rendición de cuentas
- ▶ Transparencia
- ▶ Comportamiento ético
- ▶ Respeto a los intereses de las partes interesadas
- ▶ Respeto al principio de legalidad
- ▶ Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- ▶ Respeto a los derechos humanos

Según la norma ISO 26000, estos principios de Responsabilidad Social que deben aplicarse de forma horizontal en todos los procesos de la organización, abarcan siete materias fundamentales que forman, a su vez, siete ejes verticales de actuación:

1. Gobernanza de la organización
2. Derechos humanos
3. Prácticas laborales
4. El medio ambiente
5. Prácticas justas de operación
6. Asuntos de consumidores
7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

84

La norma ISO 26000 urge a sus usuarios a que identifiquen las poblaciones vulnerables entre sus partes interesadas y a que trabajen para asegurar su tratamiento justo e indica "(...) En situaciones donde los derechos humanos no están protegidos, tome pasos para respetar a los derechos humanos y evitar sacar provecho de estas situaciones (...)"<sup>19</sup>.

En materia de derechos humanos, la norma ISO 26000 alienta a que los usuarios identifiquen y respondan a los miembros de grupos vulnerables dentro de su esfera de influencia, evitar la complicidad y evitar beneficiarse directamente de los abusos cometidos por otros.

---

<sup>19</sup> Fuente: ISO 26000:2010 Cláusula 4.8

Específicamente, demanda que se desarrollen mecanismos para la debida diligencia (formas de identificar, abordar y prevenir daño potencial o real a los derechos humanos resultante de sus actividades), examinar el tratamiento de los grupos vulnerables en su contexto, como: pueblos indígenas, niñas y mujeres, aquellos que han sido históricamente discriminados en base a su raza, etnicidad o religión, personas con discapacidades, personas mayores, migrantes, etc.; y proveer procedimientos de resolución y reclamaciones.

En materia laboral, la norma refiere que todos deberían ser capaces de ganar un sueldo digno a través de un trabajo elegido libremente (no forzado ni esclavitud); que todos los trabajadores deben experimentar condiciones justas y favorables en el trabajo y que la responsabilidad va más allá de lugares de trabajo que la organización posee o controla directamente.

Asimismo, de manera más específica, la norma establece que para la mejora de la responsabilidad social se debe eliminar el trabajo infantil y forzado; cumplir con las leyes y regulaciones sobre los derechos de los sindicatos y la negociación colectiva, y la seguridad social (cobertura médica, desvinculación por discapacidad, etc.); eliminar la discriminación en contrataciones y despidos; entender y controlar los riesgos de salud y seguridad involucrados en sus actividades; proveer a sus trabajadores equipos de seguridad y capacitación; considerar el impacto en la vida

de las familias de los trabajadores cuando tome decisiones sobre horarios; y evitar contratar a proveedores o subcontratistas que usen prácticas de trabajo injusto o abusivo, incluyendo trabajo infantil.



## ANEXO 2

### **Análisis de riesgos: ¿en que consiste?**<sup>20</sup>

**Análisis de riesgos:** El objetivo es minimizarlos (previniendo incidentes y estableciendo actividades de control y seguimiento continuo), maximizar las oportunidades y crear valor.

Asumir riesgos es parte esencial del manejo de los negocios, y asumir el riesgo en búsqueda de recompensa es un precepto aceptado y fomentado.

**¿Por qué?** Pues porque tienen más oportunidades de lograr una buena posición en el mercado aquellas organizaciones empresariales que mejor entienden la importancia de tener un buen gobierno corporativo y un programa de gestión de riesgos integral y transversal. Al mismo tiempo, una gerencia proactiva y posicionada de manera robusta en temas de riesgos es, indudablemente, un activo para la compañía.

---

20 Elaborado tomando como referencia Deloitte & Co. S.A. y CEADS (Consejo Empresario Argentino para Desarrollo Sostenible) con el apoyo de la Red Argentina del Pacto Global a través de su Grupo de Trabajo «Empresas y Derechos Humanos». Análisis de Riesgos en Derechos Humanos. Buenos Aires, 2016.

**Enfoque:** El enfoque debe ser siempre el de una mejora continua y complementaria con otros sistemas o procedimientos existentes.

**Identificar los riesgos:** precede a la evaluación de estos y se plasma en una lista de los riesgos y sus oportunidades conexas, organizada por categoría (financieros, operativos, estratégicos, de información, de cumplimiento, entre otros) para las unidades de negocios y áreas corporativas.

88

**Criterios de evaluación:** Los riesgos y sus oportunidades conexas se avalúan –a partir de una escala (extremo, mayor, moderado, menor, bajo)– en términos de grado de impacto o consecuencias, probabilidad de ocurrencia, vulnerabilidad, velocidad de aparición.

**Criterios de evaluación del impacto:** financieros, reputacionales, regulatorios, de salud, seguridad, ambientales, con capacidad de influir sobre empleados, clientes y proveedores.

VALOR	DESCRIPCIÓN	DEFINICIÓN
5	Extremo	Pérdida económica de, al menos, un valor monetario X. Cobertura mediática negativa a nivel regional / internacional Pérdida de porción de mercado superior a un valor porcentual X Juicios y multas significativas, encarcelamiento de ejecutivos Daños severos (incluyendo muerte) de empleados o terceras partes Pérdida de múltiples líderes experimentados
4	Mayor	Pérdida económica de entre un valor monetario X y otro Y Cobertura mediática negativa a nivel nacional de impacto en el largo plazo Pérdida de porción de mercado de hasta un valor porcentual X Exigencias regulatorias que requieran un proyecto correctivo significativo Tratamiento clínico con internación para empleados o terceras partes Pérdida de ciertos niveles ejecutivos, alta rotación de personal experimentado. Falta de percepción como empleador diferencial
3	Moderado	Pérdida económica de entre un valor monetario X y un valor monetario Y. Cobertura mediática negativa a nivel nacional de impacto en mediano plazo Exigencias regulatorias que requieran correcciones inmediatas Tratamiento clínico ambulatorio para empleados o terceras partes Alta rotación de personal, clima laboral adverso
2	Menor	Pérdida económica de entre un valor monetario X y un valor monetario Y. Daño en la reputación a nivel local Multa regulatoria Afección menor ocasionada a empleados o terceros Clima laboral desfavorable, incremento en la rotación.
1	Bajo	Pérdida económica inferior a un valor monetario X. Impacto en medios locales fácilmente remediabiles Sin impacto relevante en salud de empleados o terceros Falta de satisfacción en el personal no generalizada.

VALOR	Frecuencia anual		Probabilidad	
	Descripción	Definición	Descripción	Posibilidad de ocurrencia
5	Frecuente	Una vez por año	Casi certeza	90% o más
4	Probable	Una vez cada 2 años	Probable	65% - 90%
3	Posible	Una vez cada 5 años	Posible	35%-64%
2	Improbable	Una vez en 10 años	Improbable	10%-34%
1	Raramente	Más de 10 años	Raramente	- 10%

Vulnerabilidad: Capacidad de anticiparse o remediar un impacto negativo

90

VALOR	DESCRIPCIÓN	DEFINICIÓN
5	MUY ALTO	No hay escenarios planificados No hay capacidad ni procesos para abordar el riesgo Respuestas al riesgo no desarrolladas No hay plan de contingencia o de gestión de crisis.
4	ALTO	Solo hay escenarios para riesgos estratégicos Baja capacidad o procesos para responder riesgos Respuestas al riesgo desarrolladas parcialmente Existencia de un plan de contingencia o de gestión de crisis con cobertura parcial o limitada.
3	MEDIO	Escenarios desarrollados que incluyen análisis de sensibilidad y pruebas de stress. Capacidad media a nivel de empresa o procesos para abordar riesgos. Respuestas al riesgo implementadas y orientadas a cubrir los objetivos de control para la mayoría de ocasiones. Existen planes de contingencia o de gestión de crisis implementados con algún nivel de pruebas ejecutadas.

VALOR	DESCRIPCIÓN	DEFINICIÓN
2	BAJO	Se han definido opciones estratégicas Capacidad media/alta a nivel de empresa o proceso para abordar riesgos. Respuestas al riesgo implementadas y orientadas a cubrir objetivos de control, excepto para situaciones extremas. Existen planes de contingencia o gestión de crisis integrales implementados con algún nivel de pruebas ejecutadas.
1	MUY BAJO	Alta capacidad al nivel de empresa o proceso para abordar riesgos. Existen mecanismos de respuesta al riesgo redundantes implementados y evaluados periódicamente para los riesgos más críticos. Existen planes de contingencia o de gestión de crisis implementados y evaluados periódicamente.

Velocidad de aparición: Tiempo que transcurre entre la ocurrencia del incidente y el momento en que la empresa sufre sus consecuencias o efectos.

91

VALOR	DESCRIPCIÓN	DEFINICIÓN
5	MUY ALTO	Muy rápida, sin anuncio previo, casi instantánea
4	ALTO	Ocurre en cuestión de días o pocas semanas
3	MEDIO	Ocurre en cuestión de pocos meses
2	BAJO	Ocurre en cuestión de algunos meses
1	MUY BAJO	Baja velocidad de aparición, al año o más

**Evaluación de riesgos y oportunidad:** Asignar un valor a cada uno (análisis cualitativo y cuantitativo). Primero: evaluación cualitativa (entrevistas, talleres, encuestas, análisis de escenarios). Segundo: evaluación cuantitativa. (evaluaciones comparativas, análisis

de escenarios, generar estimaciones y proyecciones o modelos probabilísticos). Fuentes: informes de auditoría, información pública, reclamos a seguros, etc.

**Evaluación de la interacción de riesgos:** implementar una matriz de interacción de riesgos y emplear técnicas cuantitativas de análisis avanzado. Implica evaluar las causas, consecuencias, probabilidades de ocurrencia.

**Priorizar la gestión de los riesgos:** En función de las prioridades organizacionales.

**Atención de los riesgos:** desarrollar un plan para gestionarlos. Ya sea para aceptarlos, reducirlos, compartirlos o evitarlos con base a un análisis de costo-beneficio.



# Siglas y acrónimos



## Siglas y acrónimos

CER	Conducta Empresarial Responsable
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ONU	Organización de las Naciones Unidas
NRTDH	Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
GRI	Global Reporting Initiative
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
MYPE	Mediana y Pequeña Empresa
EMN	Empresas Multinacionales

Centro de Políticas Públicas y Derechos  
Humanos – Perú EQUIDAD  
Mariscal Miller 2182 - Lince - Lima 14 (Perú)  
Teléfono: 511- 472 2536  
Correo: [contacto@equidad.pe](mailto:contacto@equidad.pe)  
[www.equidad.pe](http://www.equidad.pe)

