

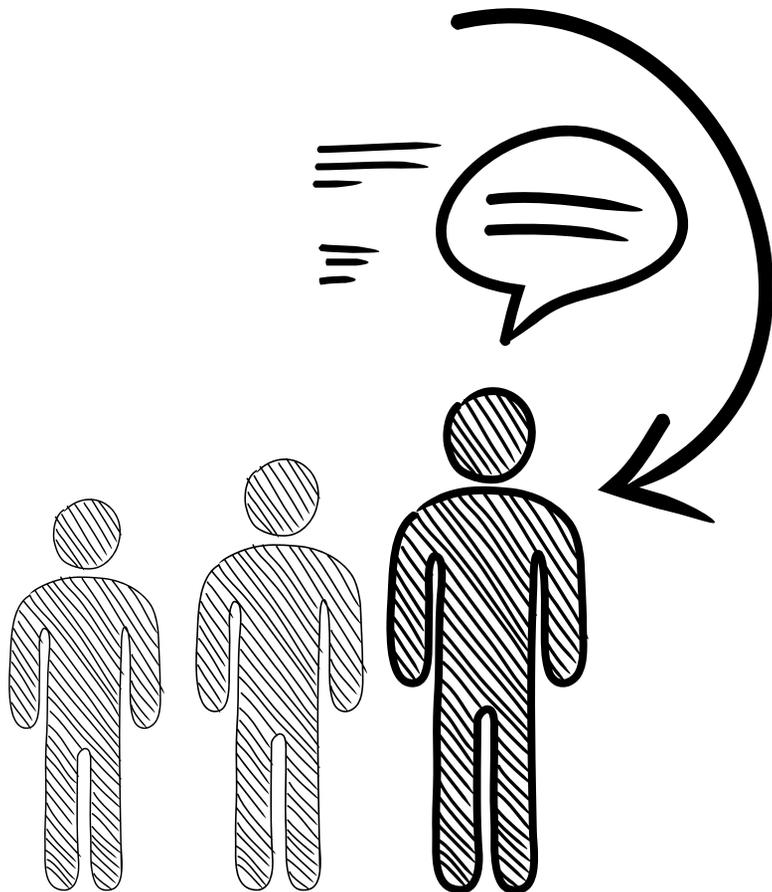
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

MÓDULO 1



MÓDULO 1

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS - Módulo 1

Autora:

Sandra Arellano Cruz

Revisión de contenido:

Javier Mujica Petit

Responsable de Programa de Empresas y Derechos Humanos:

Enrique Fernández-Maldonado

© Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)

Primera edición. Junio 2022.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N0 2022-

Con apoyo de Broit För Die Welt (Pan Para el Mundo).

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
<hr/>	
1. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?	9
1.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y CONSTITUCIÓN	10
1.2 TITULARES Y GARANTES DE LOS DERECHOS HUMANOS	11
<hr/>	
2. TITULARES Y GARANTES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EMPRESAS	17
2.1 ESTADOS Y EMPRESAS COMO GARANTES	17
2.2 TRABAJADORES, SINDICATOS, PUEBLOS INDÍGENAS (Y/O COMUNIDADES CAMPESINAS Y NATIVAS) Y CADENA DE SUMINISTRO (CONTRATISTAS Y PROVEEDORES) COMO TITULARES	20
<hr/>	
3. ¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS?	26
3.1 SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA	27
3.2 LOS PRINCIPIOS RECTORES	33
3.2.1. ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS RECTORES	33
3.2.2. CONTENIDOS DE LOS PRINCIPIOS RECTORES	36
<hr/>	
4. INSTRUMENTOS PARA AVANZAR EN PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EMPRESAS	39
4.1 PLANES NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (PNAEDH)	40
4.2 OBLIGACIONES EXTRATERRITORIALES DE LOS ESTADOS (ETO)	44
4.3 EL FUTURO “TRATADO VINCULANTE SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS”	45
<hr/>	
5. CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA	47
<hr/>	

INTRODUCCIÓN

1. Prof. Dr. John Ruggie, en un informe de abril de 2008, emitido en el marco de su mandato, indica que todos los derechos humanos pueden verse afectados por las actividades empresariales, precisando que “hay pocos derechos reconocidos internacionalmente, si es que los hay, sobre los que las empresas no puedan incidir, o sobre los que parece que puedan incidir, de alguna manera”. En su informe presenta un cuadro basado en 320 casos (de todas las regiones y sectores) de presuntos abusos de derechos humanos relacionados con las empresas incluido en el sitio web del Centro de Recursos sobre Derechos Humanos y las Empresas, en el que da cuenta como el abuso a un determinado derecho afectaba en general a diversos derechos humanos. Por ejemplo, en algunos casos, el trabajo infantil vulneraba el derecho a la educación y el derecho a no ser sometido a tortura ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y, en otros casos, si en el marco del trabajo infantil el niño realizaba tareas que sobrepasaban su capacidad física, se conculcaban el derecho a la salud y el derecho a la vida.
Ver: Naciones Unidas. “Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (resumen): John Ruggie”. Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo, proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos. Resumen. A/HRC/8/5 (07 de abril de 2008), párr.52. Disponible en línea: <https://undocs.org/es/A/HRC/8/5> (Consulta: 20.09.2021)

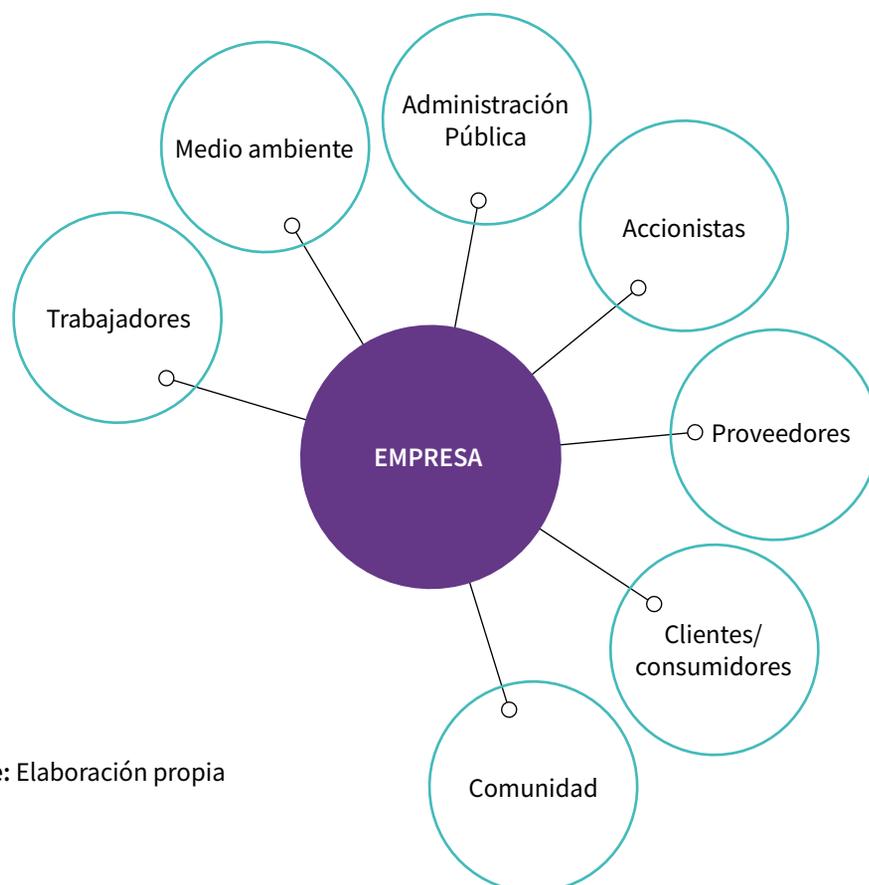
La idea de los derechos humanos es tan simple como poderosa: las personas, por el solo hecho de su condición humana, tienen derecho a existir y ser tratadas con dignidad. Dado que actualmente muchas empresas realizan operaciones globales, sus actos y actividades, dondequiera que operen o se encuentren, pueden generar una variedad de impactos, tanto positivos como negativos, que inciden sobre el disfrute de los derechos humanos. Así, las empresas pueden ser un factor de bienestar al crear fuentes de trabajo, proveer de productos y servicios a la sociedad y contribuir con el pago de impuestos. Pero, a la vez, las empresas pueden también afectar los derechos humanos de sus empleados, de los trabajadores de sus cadenas de suministro o de las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad. Esto quiere decir que, a un mismo tiempo, pueden afectar cualquier derecho humano reconocido internacionalmente, dado que sus actividades inciden directa o indirectamente en el disfrute de cualquiera de estos derechos¹.

Por tanto, el respeto y cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas resulta imprescindible para asegurar una vida digna, así como para salvaguardar las condiciones instrumentales que permiten a la persona su desarrollo y realización.

En esa línea, respetar los derechos humanos del personal directo y de los trabajadores de su cadena productiva permite a las empresas mejorar sus relaciones laborales y comunitarias y, con ello, facilitar el desempeño de sus actividades.

Del mismo modo, dado que en la actualidad muchas fuentes de financiamiento y consumidores tienen una mayor conciencia sobre la importancia del respeto de los derechos humanos, la incorporación de un enfoque de derechos humanos en sus actividades puede traducirse en un activo valioso en el mercado. Ello, pues la reputación de las empresas será ponderada de manera positiva y se preferirá a aquellas que cumplan con sus obligaciones a favor de estos derechos.

Gráfico 1: Actores de interés



Fuente: Elaboración propia



Aunque es al Estado a quien le incumbe la responsabilidad primaria respecto de las obligaciones de respetar, proteger y satisfacer (o garantizar) los derechos humanos², ello no significa que las empresas no tengan un nivel importante de responsabilidad en este aspecto.

De hecho, se puede tornar más complejo determinar la responsabilidad de evitar la violación de derechos humanos cuando las empresas operan en países pobres, en escenarios de posconflicto o con gobiernos que no hacen cumplir sus propias leyes. En esos contextos, las víctimas de tales afectaciones se encuentran atrapadas entre actores que pueden no tener interés en responsabilizarse por las vulneraciones que perpetran.

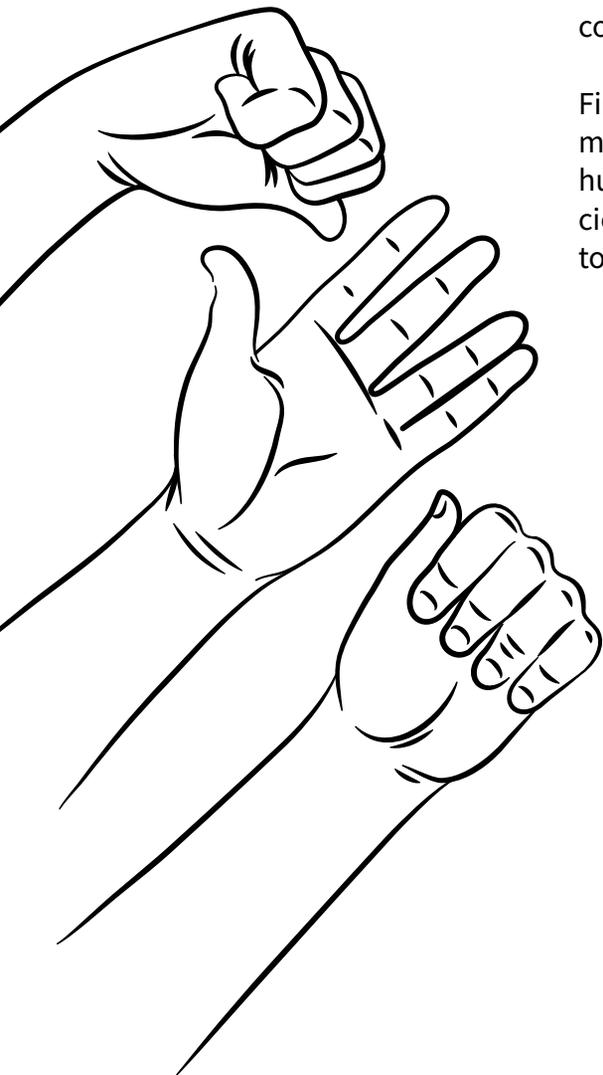
2. Estas responsabilidades son desarrolladas con detalle más adelante en las páginas 12 y 28.



Teniendo en cuenta que los derechos humanos se fundan en un bien tanpreciado como la dignidad de todas las personas, las afectaciones a tales derechos por parte de las empresas acarrear consecuencias que pueden llegar a ser muy graves.

Para encarar esta problemática, en el siguiente módulo de capacitación y formación vamos a conocer acerca de la normativa básica internacional y nacional referida a los derechos humanos y su vínculo con el ámbito empresarial. Luego vamos a conocer los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (o Principios Rectores) que consagran estándares importantes de protección a los derechos humanos en tal entorno. Partiendo de esos estándares internacionales, vamos a conocer sobre las implicancias de ser titulares y garantes de derechos humanos en el contexto empresarial.

Finalmente, nos adentraremos de una forma inicial en instrumentos que vienen elevando los estándares de los derechos humanos en la empresa y que sirven de base para la adopción de políticas públicas y corporativas para el cumplimiento de tales derechos.





¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son un conjunto de facultades que concretan las exigencias de la dignidad de las personas. Nos referimos, entonces, a un conjunto de derechos universalmente reconocidos como inherentes a todos los seres humanos y que pueden ser reclamados por todas las personas o grupos de personas, por el solo hecho de pertenecer al género humano.

Dada su especial naturaleza, los derechos humanos tienen las siguientes características:

- a. **imprescriptibles**, ya que su vigencia está relacionada con la existencia del género humano;
- b. **irrenunciables e inalienables**, ya que dada su naturaleza no cabe renuncia ni disposición arbitraria de los mismos;
- c. **inviolables**, pues su sola existencia impone al Estado, a la Comunidad Internacional y a todas las personas un deber genérico e inalienable de respeto, protección y promoción;
- d. **progresivos**, ya que el desarrollo de la conciencia social en torno a la esencia individual y colectiva de la dignidad humana amplía y no reduce su ámbito de protección;
- e. **integrales**, pues no se puede disfrutar de un derecho humano si no se goza de los demás, por ejemplo, no se puede disfrutar del derecho al trabajo sino se disfruta de los derechos a la educación y a la salud. Asimismo, cabe precisar que todos los derechos humanos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles.

Derecho al trabajo sino se disfruta de los derechos a la educación y a la salud. Asimismo, cabe precisar que todos los derechos humanos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles.

Por otro lado, además de los derechos civiles y políticos, encontramos también los **derechos económicos, sociales y culturales (DESC)**, que son aquellos que posibilitan a las personas y a sus familias gozar de un nivel de vida adecuado. La palabra adecuado se relaciona con el respeto a los aspectos de diversidad cultural, geográfica, medio ambiental, etc. Podemos reconocer nuestros derechos humanos económicos, sociales y culturales en la vida diaria a partir de la ubicación de aquellas condiciones fundamentales para la satisfacción de nuestras necesidades básicas. Tales condiciones fundamentales son un bien común, un bien público y contribuyen a la plena realización del ser humano conforme a su dignidad inherente, por lo que tienen la dimensión de derechos humanos³. Entre estos derechos tenemos 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.

3. Sandoval Terán, Areli (2001). Los derechos económicos, sociales y culturales: una revisión del contenido esencial de cada derecho y de las obligaciones del Estado. México D.F.: ALOP/Equipo Pueblo.

A los anteriores se suman aquellos derechos de naturaleza colectiva que solo podemos ejercer con los demás, como es el caso de los derechos al desarrollo, a la paz, a un ambiente sano y protegido y/o la libre determinación.

1.1

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y CONSTITUCIÓN

Los derechos están a menudo recogidos y garantizados en la legislación (teniendo como referencia el marco constitucional), así como en los tratados, las reglas generadas por el derecho consuetudinario internacional, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos⁴ (DUDH), aprobada en 1948, fue redactada por representantes de muchas naciones para impedir que volvieran a cometerse las atrocidades ocurridas durante la Segunda Guerra Mundial, y constituye la piedra angular del derecho moderno de los derechos humanos. Con posterioridad a la DUDH, estos mismos derechos han sido progresivamente garantizados a través de muchos otros tratados, y – como se ha dicho- el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

4. Asamblea General de la ONU. "Declaración Universal de los Derechos Humanos". 217 (III) A. Paris, 1948. Disponible en línea: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (Consulta: 06.09.2021).

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 frateralmente 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 ello se concluye que los derechos humanos están fundados en el respeto por la dignidad y en el valor intrínseco de todas y cada una de las personas, por el solo hecho de serlo, sin distinción alguna: todos somos libres e iguales en dignidad y derechos.

5. Constitución Política del Perú, 1993. Disponible en línea: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf> (Consulta: 06.09.2021).

Este principio se encuentra consagrado en el primer artículo de la Constitución del Perú⁵ que indica que “La defensa de la persona humana y de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”. También es la razón por la que nuestra Carta Fundamental, si bien distingue explícitamente un buen número de estos derechos humanos, al mismo tiempo indica que no excluye a aquellos otros que no estén explícitamente mencionados en la Constitución pero que, implícitamente, se funden en la dignidad humana.

Es la razón por la que todos los sistemas jurídicos deben reconocer los derechos humanos, lo mismo que su carácter jurídicamente vinculante para todos los Estados. Así está indicado en 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”.

1.2 TITULARES Y GARANTES DE LOS DERECHOS HUMANOS

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 eficacia de modo efectivo y ple-

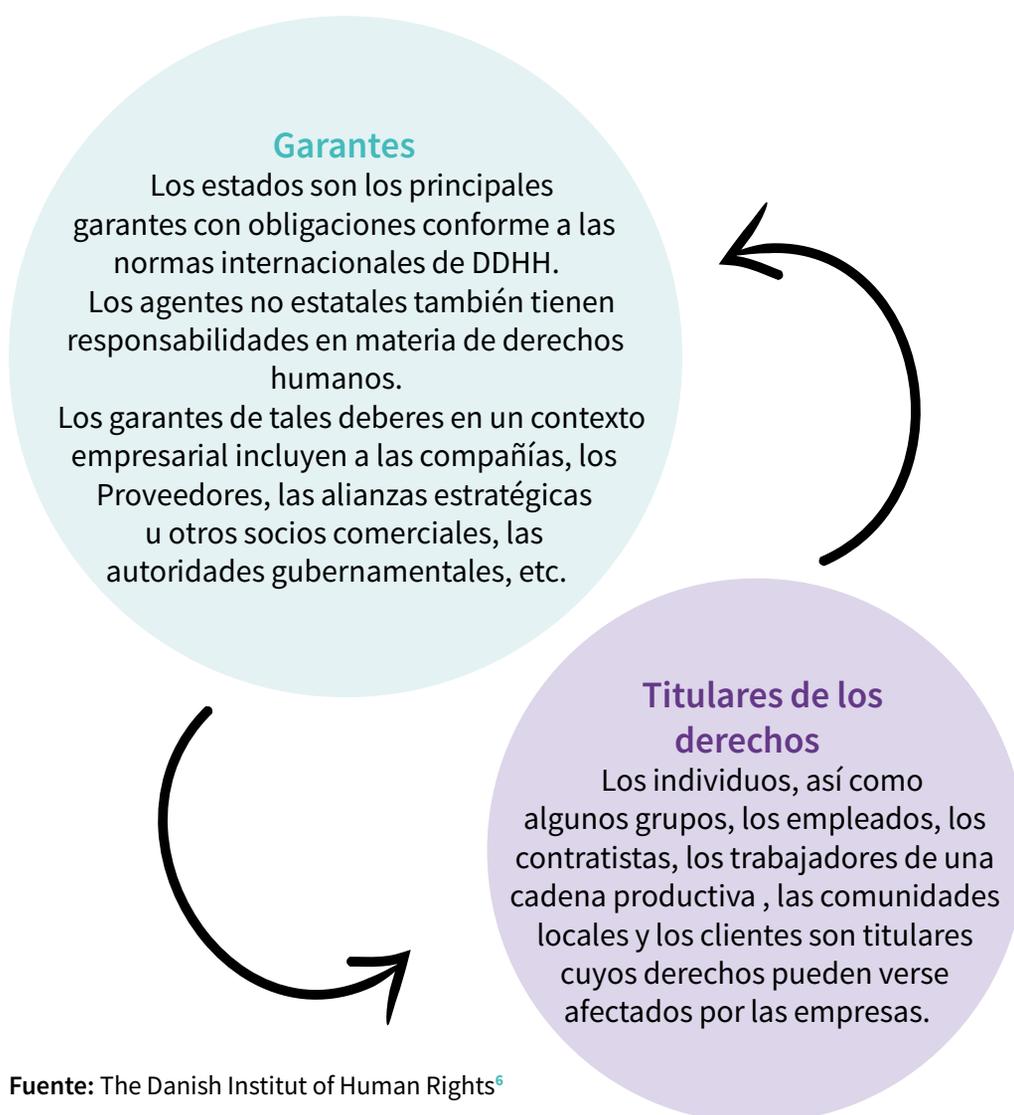
no. En ese sentido, en primer lugar, todo derecho humano comprende a alguien que porta la titularidad del derecho y, en consecuencia, puede exigir su cumplimiento. En segundo, lugar abarca a quienes están obligados a garantizar el derecho respectivo, es decir a quienes podemos identificar como garantes de los derechos humanos con las respectivas obligaciones inherentes a esta responsabilidad. Por último, los derechos humanos involucran a quienes –sin tener primariamente las obligaciones antes descritas– pueden incurrir en responsabilidad por violar dichos derechos. En este caso estaremos hablando de los garantes de derechos humanos con responsabilidades.

Desde esta perspectiva, se considera 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, 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 garantes de los derechos humanos con obligaciones a quienes como autoridades estatales están obligados a respetar, proteger y satisfacer (o garantizar) la realización de todos los derechos humanos. En lo respecta a los garantes de los derechos humanos con responsabilidades, 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.

Los conceptos de titulares de los derechos y garantes son fundamentales en derechos humanos, ya que se refieren a la relación de responsabilidad entre individuos, el Estado y otros actores. En ese sentido, los titulares de los derechos tienen el derecho de reclamar sus derechos a los garantes, y los garantes están obligados a rendir cuentas a los titulares de los derechos.

Gráfico 2: Garantes y titulares de los derechos humanos



OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS Y SUS AUTORIDADES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

6. The Danish Institut of Human Rights, s. d. "Curso E-Learning sobre Empresas y Derechos Humanos para las INDH". Disponible en línea: <https://www.humanrights.dk/curso-e-learning-sobre-empresas-y-derechos-humanos-para-las-indh> (Consulta: 01.07.2021).

Una vez reconocidos los titulares y garantes de derechos humanos, en este acápite examinaremos con mayor detalle cuál es el alcance de las obligaciones concretas que tienen los Estados en materia de derechos humanos. Más adelante, se abordarán las responsabilidades de las empresas como garantes de los mismos.

El derecho internacional de los derechos humanos, a través de declaraciones, tratados y convenios, ha dejado establecido que las obligaciones mínimas que alcanzan a los Estados son tres: una obligación de respeto, otra de protección y, finalmente, una obligación de satisfacción. Estas obligaciones son comunes a todos los derechos humanos y comprenden un conjunto de estándares mínimos. Aunque por razones didácticas categoricemos los derechos en civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, es preciso tener claro que ninguna categoría de derecho es por sí misma más o menos exigible, sino que a cada derecho humano le corresponden distintos tipos de obligaciones que son exigibles de acuerdo a la naturaleza específica tales derechos.

La obligación de **respetar** exige que los Estados partes no interfieran en el goce de los de los derechos humanos de las personas y/o de grupos de personas. Constituye una obligación que exige a los Estados actuar de modo que no se violen de manera alguna tales derechos, ni se infrinja el derecho de las personas a acceder a los mismos, lo que puede incluir en ciertos casos el limitarlos o negarlos arbitrariamente. Por ejemplo, los Estados no deben encarcelar a nadie arbitrariamente (privación de la libertad) o impedir que alguien acceda a su derecho a la salud o la educación.

La obligación de **proteger** exige que los Estados impidan la comisión de abusos contra el ejercicio de los derechos humanos por parte de terceros. Para ello, deben tomar las medidas necesarias, a través de la creación e implementación de normas, estructuras y autoridades, dirigidas a prevenir e impedir que otras personas o grupos afecten derechos humanos de las personas, incluyendo, por ejemplo, la violación del medio ambiente o los recursos naturales existentes en los territorios de las comunidades o la existencia de medidas dirigidas a impedir la conformación de sindicatos o su pertenencia a los mismos.

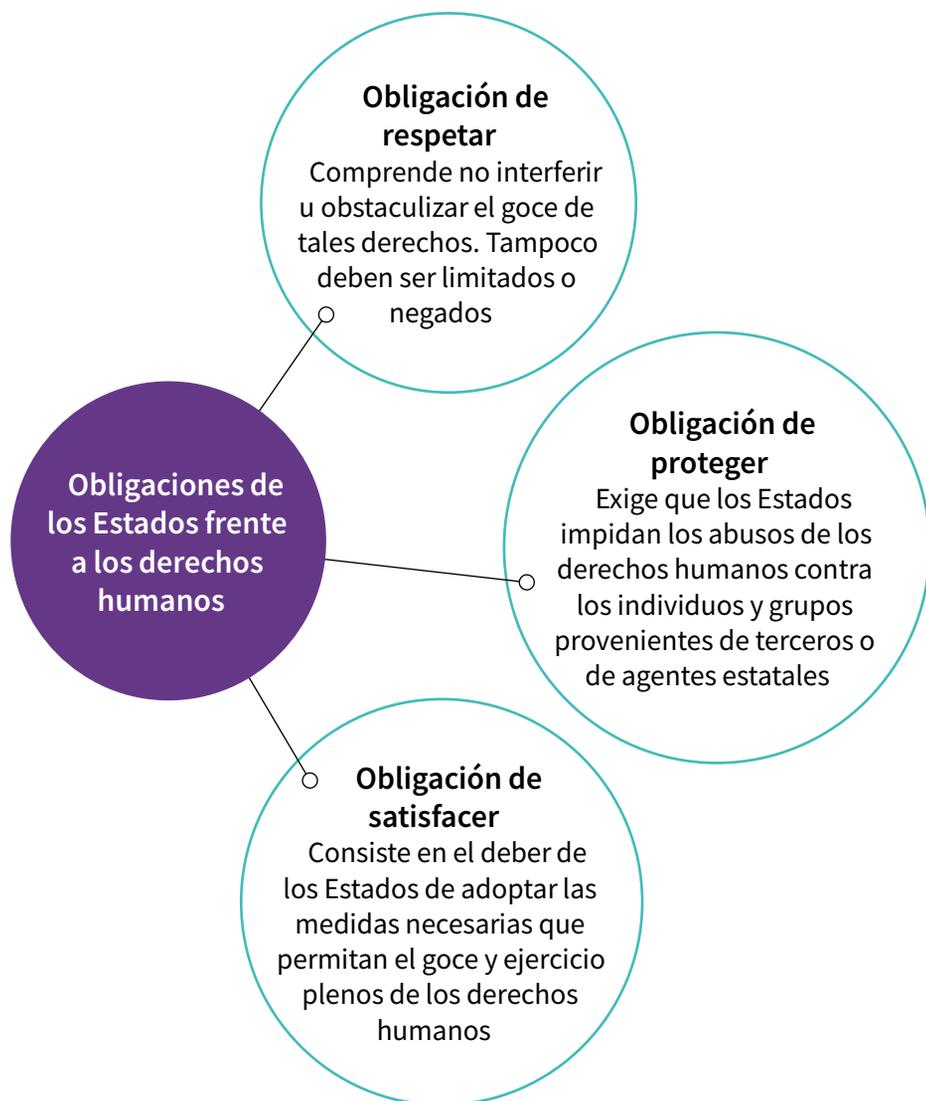
La obligación de **satisfacer** (o garantizar) abarca la obligación de los Estados de facilitar el acceso y asegurar la plena efectividad de los derechos humanos. La obligación de facilitar exige que los Estados implementen medidas que fortalezcan el acceso a recursos y medios, asignándolos de tal manera que conduzcan a la efectividad de los derechos humanos. La obligación de asegurar, por su parte, demanda que los Estados tomen las medidas necesarias para que las personas puedan lograr la satisfacción básica de sus derechos huma-



nos en aquellos casos en que, por razones que estén fuera de su control, no puedan acceder a dichos derechos a través de los medios que tengan su disposición.

La obligación de **garantizar** requiere que el Estado adopte, de manera progresiva, las medidas legislativas, administrativas, presupuestales, legales y de otra índole, adecuadas para lograr la plena efectividad de dichos derechos. Por ejemplo, la construcción de hospitales para la atención de la salud.

Gráfico 3: Obligaciones de los Estados frente a los derechos humanos



Fuente: Elaboración propia

Tradicionalmente se ha considerado que solo los Estados tienen obligaciones de respeto y garantía de cumplimiento sobre los derechos humanos. Sin embargo, como ya hemos examinado, también las empresas tienen obligaciones en este campo puesto que las actividades que realizan pueden generar afectaciones a los derechos humanos de las personas y poblaciones específicas, de modo que deben asumir su responsabilidad frente a los impactos que generen en los derechos humanos en el marco de las actividades que realizan. Esto quiere decir, en primer lugar, que las empresas deben evitar infringir los derechos de los demás; y, en segundo lugar, que deben responder por los impactos negativos a los derechos humanos en los que estén implicadas.

En este aspecto, se debe tener presente que las empresas no suplen a las responsabilidades del Estado. Si bien las empresas deben respetar los derechos humanos, no deben hacer lo mismo que el Estado, pues son éstos y no ellas quienes están obligados a generar las condiciones requeridas para que se respeten tales derechos. En este sentido, existe un amplio consenso en la comunidad internacional respecto de que corresponde a las empresas un rol en la garantía y respeto de los derechos humanos, mientras que los Estados tienen la obligación de exigir a los actores empresariales, mediante las regulaciones que resulten necesarias, el sometimiento a la justicia de los impactos negativos que ocurran en este ámbito, así como el acceso de las víctimas de estos impactos a mecanismos de reparación eficaces que posibiliten que se respeten tales derechos.

En lo que sigue vamos a profundizar en las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos.



 2

TITULARES Y GARANTES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EMPRESAS

2.1 ESTADOS Y EMPRESAS COMO GARANTES

En este acápite nos vamos a adentrar a los deberes de los Estados y las empresas como garantes frente a los derechos humanos en la empresa, haciendo hincapié en una lectura que deriva de los estándares establecidos por los Principios Rectores y otros tratados de derechos humanos. También vamos a referirnos a los titulares de estos derechos en el contexto empresarial, es decir trabajadores, sindicatos, proveedores de servicios y comunidades en el entorno de la empresa, en especial, pueblos indígenas.

A. EMPRESAS

El cumplimiento del deber de garantes de las empresas relativo a la efectividad y respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, está detallado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas que serán abordados a profundidad más adelante. Por ahora mencionaremos que las empresas deben cumplir con cuatro elementos de un proceso de diligencia debida que se desprenden de tales principios: a) evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, b) integración y

actuación sobre los hallazgos, c) seguimiento de las políticas de derechos humanos y, d) comunicación de cómo se abordan los impactos.

Además, es importante tener presente que las empresas en todos los contextos deben⁷:



- Cumplir con todas las leyes aplicables a estas y respetar los derechos humanos, independientemente de dónde estén operando;
- Examinar y hacer los esfuerzos para alcanzar formas de garantizar los derechos humanos en casos o escenarios conflictivos; y,
- Evitar ocasionar o contribuir con la generación de violaciones de derechos humanos.

En este marco, la responsabilidad de las empresas puede variar en niveles y tipos con respecto a las violaciones de derechos humanos. Para una mejor comprensión, 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.

- **La empresa causa una violación**

Una empresa causa una violación de los derechos humanos si mediante acciones u omisiones es el actor principal de esa violación, ya sea por acción u omisión. Estos abusos pueden ser ocasionadas a los miembros de una comunidad o a sus propios trabajadores.⁸ Ejemplo: Una empresa tiene prácticas de trabajo infantil.

- **La empresa contribuye con una violación**

Una empresa contribuye con una violación de los derechos humanos cuando, ya sea mediante acciones u omisiones, “permite, alienta, exacerba o facilita que un tercero cause un impacto negativo sobre los derechos humanos”⁹. Ejemplo: Una empresa coopera con dando mantenimiento a una fábrica que notoriamente está produciendo algo a través del trabajo forzado.

- **La empresa está directamente relacionada con una violación**

Una empresa podría no ser considerada la causante o estar contribuyendo con el abuso o violación de los derechos humanos, sin embargo, el impacto de sus activi-

7. PERÚ-EQUIDAD. Guía para promover conductas empresariales responsables basadas en la debida diligencia en derechos humanos. Lima: Centro de Política Públicas Perú Equidad, 2021, p.43. Disponible en línea: <https://equidad.pe/wp-content/uploads/2021/09/EQUIDAD-Guia-Debida-Diligencia-Empresarial-DDHH.pdf>. (Consulta: 22.09.2021).

8. Van Huijstee, Mariëtte. (SOMO). Ricco, Víctor. (CEDHA). Ceresna-Chatuvedi, Laura (Cividep India) (2012). 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, 2012, p. 44.

9. Van Huijstee, M., Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU. p. 45.

dades comerciales, productos o servicios sí está directamente relacionado con vulneraciones a los derechos humanos.¹⁰ Ejemplo: Una empresa subcontrata a otra empresa que brinda servicios a través del trabajo infantil o el trabajo forzoso.

B. ESTADOS

10. Van Huijstee, M., *Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU*. pp. 47-48.

11. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 24, UN Doc. E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017, párr. 16

Además de las medidas que deben adoptar las empresas, el Principio Rector 3 establece que los Estados deben “proporcionar a las empresas una orientación eficaz sobre la manera de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones”, y el Comentario señala que dicho asesoramiento debe proporcionarse en materia de diligencia debida en materia de derechos humanos y “debe indicar los resultados previstos y ayudar a compartir las mejores prácticas”.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Observación General N° 24 sobre las obligaciones de los Estados¹¹ en virtud del PIDESC en el contexto de las actividades empresariales, afirma que “La obligación de proteger entraña el deber positivo de adoptar un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto, evitar que se conculquen esos derechos y responder de las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar sus decisiones y operaciones y las de las entidades que controlan en el disfrute de los derechos consagrados en el Pacto. Los Estados deberían adoptar medidas como imponer los requisitos de la diligencia debida para prevenir las violaciones de los derechos del Pacto en la cadena de suministro de las empresas y por parte de los subcontratistas, proveedores, franquiciados u otros socios comerciales.”

Los esfuerzos de los Estados para fomentar la diligencia debida van desde la orientación a las empresas hasta los requisitos legales. En ese sentido, los Estados deben impulsar la aprobación de leyes y políticas públicas, que protejan los derechos humanos en las empresas privadas, empresas públicas y que responsabilicen de manera civil y penal a quienes incurrieron en vulneraciones a tales derechos.

2.2 TRABAJADORES, SINDICATOS, PUEBLOS INDÍGENAS (Y/O COMUNIDADES CAMPESINAS Y NATIVAS) Y CADENA DE SUMINISTRO (CONTRATISTAS Y PROVEEDORES) COMO TITULARES

A. TRABAJADORES

Los derechos de los trabajadores abarcan un amplio abanico de derechos humanos, desde el derecho a un trabajo digno y la protección contra la discriminación y la libertad de asociación hasta la igualdad de oportunidades. En relación al espacio laboral, se encuentran los derechos a la salud y la seguridad en el trabajo y el derecho a la intimidad en el trabajo, entre muchos otros. Dada la relación entre los trabajadores, los empresarios y el Estado, los derechos de los trabajadores son el punto en el que más a menudo se cruzan la “empresa” y los “derechos humanos”.

Los derechos de los trabajadores a nivel internacional se recogen en varios convenios y tratados de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 23 y 24, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹² (artículos 6, 7 y 8, 1966), que establecen el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, el derecho al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular a una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, un salario justo y una remuneración igual por trabajo de igual valor, así como una vida digna para ellos y sus familias.

También se establecen condiciones de trabajo seguras y saludables, igualdad de oportunidades para todos, lo que incluye ser promovidos en su empleo a un nivel superior apropiado, sin más consideraciones que las de antigüedad y competencia. Asimismo, se prevé el descanso, el ocio, la limitación razonable de la jornada laboral, las vacaciones

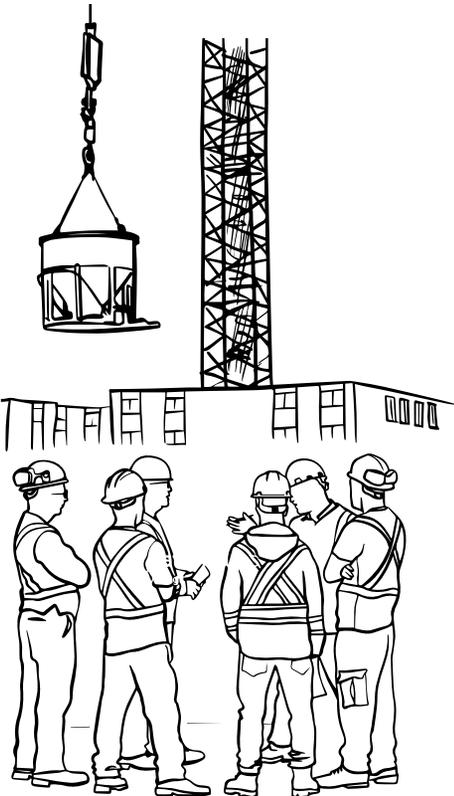
12. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (Consulta: 10.08.2021).

periódicas remuneradas, así como la remuneración de los días festivos. En cuanto a los derechos colectivos laborales, se consagra el derecho de toda persona a constituir el sindicato de su elección y a afiliarse al mismo, así como el derecho de huelga, siempre que se ejerza de conformidad con la legislación del país en cuestión.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado, desde 1919, un sistema de normas internacionales del trabajo. Se trata de instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que consagran principios y derechos básicos en el trabajo. Los ocho convenios como identificados “fundamentales” por el Consejo de Administración de la OIT abordan la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la igualdad de remuneración y la no discriminación. Otros convenios de la OIT abarcan cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección de la maternidad y la seguridad social.

La mayoría de los Estados cuentan con protecciones legislativas para los derechos de las y los trabajadores. Las empresas deben asegurarse de respetar las leyes locales que protegen los derechos de las y los trabajadores y, en las situaciones en las que estas leyes no tengan el nivel de protección de las normas internacionales, tratar de adherirse a la norma más alta. Las empresas también pueden adoptar voluntariamente normas más estrictas que no estén prescritas por la ley en sus operaciones. Por ejemplo, una empresa puede ofrecer un permiso de maternidad o paternidad cuando la legislación local no lo contemple, y una empresa puede ofrecer un salario digno cuando un estado no lo contemple, o cuando el salario mínimo no constituya un salario digno.

Como se ha mencionado, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos destacan la responsabilidad del Estado de contar con leyes adecuadas para proteger los derechos de las y los trabajadores, así como orientar a las empresas sobre lo que se espera de ellas y garantizar el cumplimiento adecuado de estas leyes (Principios Rectores 1-3).



B. SINDICATOS

-
13. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (Consulta: 10.09.2021).
 14. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 (Consulta: 10.09.2021).
 15. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 (Consulta: 10.09.2021).

El respeto y protección de los derechos individuales de las y los trabajadores guarda relación con el derecho de aquellos y aquellas tienen a que se garantice el ejercicio de su libertad sindical reconocida en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)¹³ y en los Convenios 87¹⁴ y 98¹⁵ 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.

Los sindicatos pueden adoptar una gran variedad de formas y en la actualidad se apoyan en un conjunto increíblemente diverso de tendencias sociales, culturales y políticas. A nivel internacional, los sindicatos abarcan todas las industrias, todas las clases de trabajadores y todo el espectro político. Incluso existen importantes diferencias de carácter entre los sindicatos afiliados a una misma confederación nacional.

Las relaciones entre las empresas y los sindicatos no siempre son fáciles. Sin embargo, es necesario y una responsa-

bilidad de las empresas comprometerse con los sindicatos para cumplir con los requisitos de la libertad de asociación. Por otro lado, el reconocimiento y compromiso efectivo con los sindicatos también supone una oportunidad para el cumplimiento de los derechos humanos y sociales en toda la cadena de suministro.

Frente a la complejidad de las cadenas de suministro mundiales y a las importantes “lagunas” de visibilidad que dejan los modelos de auditoría, los sindicatos pueden ayudar a las empresas a conocer sobre la seguridad en el lugar de trabajo, estar al tanto en tiempo real de las relaciones entre los trabajadores y la dirección, es decir, a identificar y tratar los riesgos en las actividades locales y en todos los niveles de sus relaciones comerciales y así poder responder a impactos o posibles impactos de los derechos humanos con mayor inmediatez, a medida que surgen, y antes de que se agraven¹⁶.

16. Blackburn, Daniel y Cross, Ciaran (International Centre for Trade Union Rights). Informarse sobre los sindicatos es clave para involucrar a los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales (Getting informed about unions is key to engaging workers in global supply chains). s.d. Business & Human Rights Center, Blog de Opinion. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/de/blog/> (Consulta: 05.09.2021)

17. Disponible en línea en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf (Consulta: 05.09.20210)

C. COMUNIDADES CAMPESINAS, NATIVAS Y/O PUEBLOS INDÍGENAS

El Convenio 169 de la OIT de 1989¹⁷ precisa en su artículo 1 que éste “aplica a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial; y b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”.

A su vez indica en su artículo 2 que “La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio”.

Los pueblos indígenas dependen en gran medida de las tierras y de los recursos naturales para satisfacer sus necesidades básicas y su sustento. Los megaproyectos de infraestructuras, las inversiones en industrias extractivas

y la agricultura a gran escala suponen una amenaza cada vez mayor para la vida cotidiana de estos pueblos y su capacidad para mantener sus tierras, sus medios de vida y su cultura.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas¹⁸ y el Convenio 169 de la OIT consagran específicamente el derecho de los pueblos indígenas a poseer, utilizar, desarrollar y controlar las tierras, los territorios y los recursos que poseen en razón de la propiedad tradicional u otra ocupación o utilización tradicional. Un elemento importante de la Declaración es que los pueblos indígenas no deben ser desalojados por la fuerza de sus tierras o territorios, y si se produce un traslado, éste no deberá tener lugar sin su consentimiento libre, previo e informado, y con una compensación justa y equitativa. Existe una disposición similar en el Convenio 169 de la OIT.

Los pueblos indígenas son uno de los grupos más vulnerables a los impactos negativos de las actividades empresariales. Para mantener sus culturas y sus territorios, la comunidad internacional debe prestar especial atención a sus modos de vida diferenciados y a la preservación de la naturaleza.

D. CADENAS DE SUMINISTRO O CADENA DE VALOR

Aunque las definiciones de cadena de suministro y cadena de valor difieren en cierta medida, los términos se utilizan a menudo de forma intercambiable en el discurso sobre las empresas y los derechos humanos¹⁹. Las cadenas de suministro son una consideración clave en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, instrumentos que establecen estándares sobre la protección de los derechos humanos en la empresa y que serán abordados en el siguiente acápite. Sin embargo, por ahora, tomaremos tales principios como referencia a fin de clarificar el contenido de este concepto.

La publicación Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos señala que “la cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien (a) proporcionan productos o

18. Disponible en: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf (Consulta: 10.09.2121).

19. The Danish Institut of Human Rights, s. d. Cadenas de suministro (Supply chains). National Action Plans - NAPs on Business and Human Rights. Disponible en línea: <https://globalnaps.org/issue/supply-chains/> (Consulta: 10.09.2021).

servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o (b) reciben productos o servicios de la empresa”²⁰.

El Principio Rector 13(b) de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos señala que las empresas deben tratar de prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que estén directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso si no han contribuido a generarlos. El Comentario al Principio Rector 13 destaca que las empresas pueden estar implicadas en impactos adversos sobre los derechos humanos, ya sea a través de sus propias actividades, o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes, precisando que las “relaciones comerciales” incluyen también las relaciones con “socios comerciales, con “entidades de su cadena de valor”, y con “cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente vinculada a sus operaciones comerciales, productos o servicios”²¹.

Del mismo modo, el aumento de la responsabilidad en las cadenas de suministro puede ser crucial para el éxito de la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por ejemplo, las empresas pueden contribuir a atajar las causas subyacentes del trabajo infantil y forzoso en todas sus formas (ODS 8.7) esforzándose por erradicar la pobreza extrema (ODS 1.1) y garantizando un trabajo decente y un salario digno para las y los trabajadores y sus familias (ODS 8.5)²². Estas acciones, que pueden verse reforzadas por la colaboración con los gobiernos y las ONG de los países en los que opera una empresa, también pueden contribuir a garantizar el acceso de los niños a la educación (ODS 4.1). Se observa así, que garantizar el respeto de los derechos humanos en toda la cadena de suministro puede repercutir en muchos y múltiples aspectos de los ODS al mismo tiempo.

-
20. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. Preguntas Frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos. HR/PUB/14/3. New York y Ginebra: Naciones Unidas, 2014, p.54. Disponible en línea: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf. (Consulta: 10. 09. 2021).
21. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Un Doc. HR/ PUB/11/04. New York y Ginebra: Naciones Unidas, 2011. Comentario al Principio Rector 13(b). p. 22. Disponible en línea: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. (Consulta: 10. 08. 2021).
22. The Danish Institut of Human Rights. s. d. “Cadenas de suministro (Supply chains)”. National Action Plans - NAPs on Business and Human Rights. Disponible en línea: <https://globalnaps.org/issue/supply-chains/> (Consulta: 10. 09. 2021).

3

¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS?

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas constituyen un instrumento jurídico orientador que aclara las obligaciones y responsabilidades de los Estados y las empresas frente a los derechos humanos. Se sostienen en tres pilares principales: la obligación de los Estados de promover y proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos donde quiera que operen y la obligación de ambos de reparar o remediar, tanto a particulares y por vías judiciales o extrajudiciales, cuando ocurran abusos y/o los daños causados por unos y otras a través de sus omisiones o acciones, directas o indirectas.

Desde el 2011, año en que Naciones Unidas aprobó y promueve los Principios Rectores, cada vez más actores gubernamentales y del mundo empresarial vienen adoptando políticas públicas y corporativas para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, adaptando los estándares internacionales a su respectiva situación, industria y contexto particular.



No obstante estos avances en el ámbito del derecho internacional y las nuevas corrientes de gobierno corporativo, existe aún un amplio desconocimiento entre los actores públicos, privados y sociales respecto de las tendencias actuales relacionadas con la promoción de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos a nivel global, así como la progresiva adopción de conductas empresariales responsables en respuesta a las múltiples exigencias planteadas desde la sociedad y los Estados.

En este escenario, resulta importante y crucial que los trabajadores y sus organizaciones sindicales conozcan y estén en condiciones de aplicar en el terreno tal instrumento en la exigibilidad de sus derechos humanos en el ámbito empresarial.

Dado que tales principios se enmarcan en el Sistema Universal de las Naciones Unidas de protección de derechos humanos, es necesario introducirnos a tal sistema y conocer sus mecanismos de protección para dichos derechos, así como los órganos vinculados a los derechos humanos en la empresa.

En adelante nos ocuparemos de dar una mirada general a los mecanismos de protección de derechos humanos de las Naciones Unidas y a los principales órganos relacionados con los derechos humanos en la empresa.

3.1 SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA

En la actualidad se ha consolidado un amplio consenso en la comunidad internacional sobre el vínculo que existe entre las empresas y el respeto de los derechos humanos. La forma en que ese consenso se ha venido manifestando ha sido a través de la adopción de un conjunto de instrumentos, convenios, declaraciones y principios que, de un lado, obligan a los Estados a proteger a las personas frente a las vulneraciones de los derechos humanos producidos las empresas; y, por otro, han proporcionado herramientas para que las empresas incluyan

el enfoque de derechos humanos como parte de sus actividades, así como para que conozcan de manera inequívoca en qué situaciones sus formas de actuación pueden afectar los derechos humanos de las personas con las cuales se relacionan, y cuenten con protocolos y medios para evitar y/o remediar tales violaciones cuando estas ocurran.

En el seno de las Naciones Unidas existen una serie de instancias y autoridades que velan por la protección de los derechos humanos en el marco de la actuación de las empresas. Estos órganos, compuestos por expertos, cuentan como base para su labor las declaraciones, tratados, convenios y principios de derechos humanos que se encuentran vinculados a la protección de los derechos humanos en el marco de las actividades de las empresas. Cada una de estas instancias tiene funciones distintas, y los efectos de sus tareas pueden implicar niveles de aplicación diferentes e incidir de distintas formas en la salvaguarda eficaz de los derechos humanos en el marco de las actividades de las empresas.

Del mismo modo, existen expertos que tienen el mandato de investigar la efectividad de los derechos humanos en el ámbito de los países o en relación con materias concretas, al mismo tiempo que existen otros expertos que tienen el encargo de promover la generación de una nueva normativa para ampliar la protección de los mismos. Dicho lo cual, y no obstante el importante avance que todo esto comporta, es necesario tener presente que, a pesar de tales esfuerzos, el camino para una protección plena de los derechos humanos por las empresas sigue siendo un proceso largo y lleno de desafíos.

En adelante nos ocuparemos de dar una mirada general a los órganos de las Naciones Unidas que velan por la eficacia de los derechos humanos en la empresa, para luego adentrarnos en los instrumentos y nuevas propuestas vinculadas a los derechos humanos en la empresa que permiten avanzar en la protección de los mismos.

MECANISMOS CONVENCIONALES Y MECANISMOS EXTRA CONVENCIONALES Y PRINCIPALES ÓRGANOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA

Luego de la segunda guerra mundial, el 24 de octubre de 1945, se creó la Organización de Naciones Unidas (ONU), con

la adopción de la Carta de las Naciones Unidas, la cual fue ratificada por 50 Estados en la Conferencia de San Francisco (EEUU). Actualmente se encuentra conformada por 193 Estados miembros. Con el objetivo de mantener la paz y la seguridad colectiva, dicha organización se vio en la necesidad de crear instrumentos que garanticen la protección de los Derechos Humanos, siendo el principal instrumento la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptado el 10 de diciembre de 1948.

El Sistema Universal de protección de Derechos Humanos nace en el seno de las Naciones Unidas de la que son miembros casi todos los Estados del mundo. El término “universal” emana precisamente de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y precisa que estos derechos son propios de todas las personas por igual, sin forma alguna de exclusiones ni discriminaciones.

Este sistema consiste en un conjunto de mecanismos orientados a proteger los derechos de todas las personas, a través de órganos que vigilan y ayudan con el cumplimiento de obligaciones y compromisos aceptados por los Estados Parte procedentes de tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos.

Los mecanismos que existen en la actualidad y que se encuentran en vigencia, en general, han surgido de la creación de algún tratado o convenio internacional, que incorporaba entre su articulado el nacimiento de un sistema propio para garantizar el cumplimiento de los derechos ahí reconocidos. A estos se les llama mecanismos convencionales. No obstante, hay otros mecanismos creados mediante instrumentos jurídicos distintos a los tratados, generalmente por la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas. A estos mecanismos se les conoce como mecanismos extraconvencionales.

Los **mecanismos convencionales** están conformados por numerosas convenciones y sus respectivos comités creados para vigilar el cumplimiento de los distintos tratados de derechos humanos celebrados. Tales comités asumen las funciones que les han sido establecidas en el convenio que vigilan, en un protocolo adicional o en sus normas internas. El siguiente cuadro dará cuenta de algunos de ellos:

Cuadro 1: Convenio y órgano de cumplimiento

CONVENIO	ÓRGANO
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)	Comité de Derechos Humanos (CDH)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DPIDESC)	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)
Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	Comité de Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus Familiares (CMW)
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Fuente: Bregaglio Lazarte, 2013, p.95²³

Los **mecanismos extra convencionales** son aquellos que derivan de mandatos concretos establecidos por las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas o de su Comisión de Derechos Humanos o del Consejo Económico y Social. Se trata de mecanismos de tramitación bastante flexibles y abiertos a los ciudadanos de todos los Estados y a organizaciones no gubernamentales del mundo.

Entre los procedimientos de protección de los derechos humanos de carácter extra-convencional creados por resoluciones y decisiones de las Naciones Unidas se cuentan los siguientes:

23. Bregaglio Lazarte, Renata (2013). "Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos". En: Protección Multinivel de Derechos Humanos, coord. G. Bandeira; R. Urueña y A. Torres (Barcelona: Red Derechos Humanos y Educación Superior (dhes), Universitat Pompeu Fabra), pp. 91-129. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28408.pdf>. (Consulta: 05.09.2021)

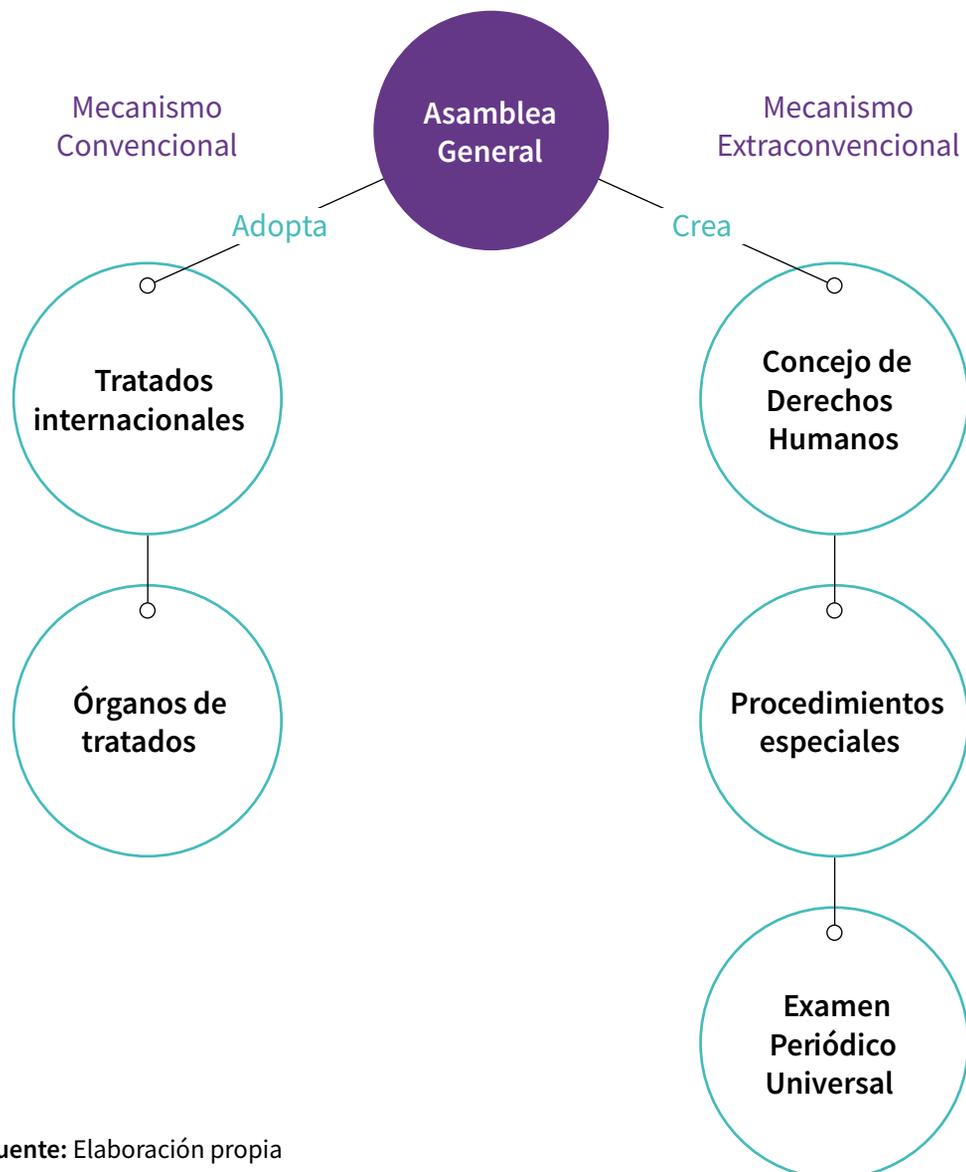
24. Creado por la Resolución N° 1235 del ECOSOC. Ver p. 80

- a. El procedimiento público o sistema de relatores especiales²⁴
- b. El Examen Periódico Universal (EPU), mecanismo del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (Consejo) mediante el cual éste vigila regularmente el cumplimiento de las obligaciones y compromisos en materia de derechos humanos por parte de cada uno de los Estados miembros. El EPU es un proceso de revisión interestatal destinado a mejorar la situación de los derechos humanos y cuenta

con información proporcionada por el Estado parte y por los actores interesados. El Estado peruano ha sido examinado en dos oportunidades (2008 y 2012) en el marco de este mecanismo.

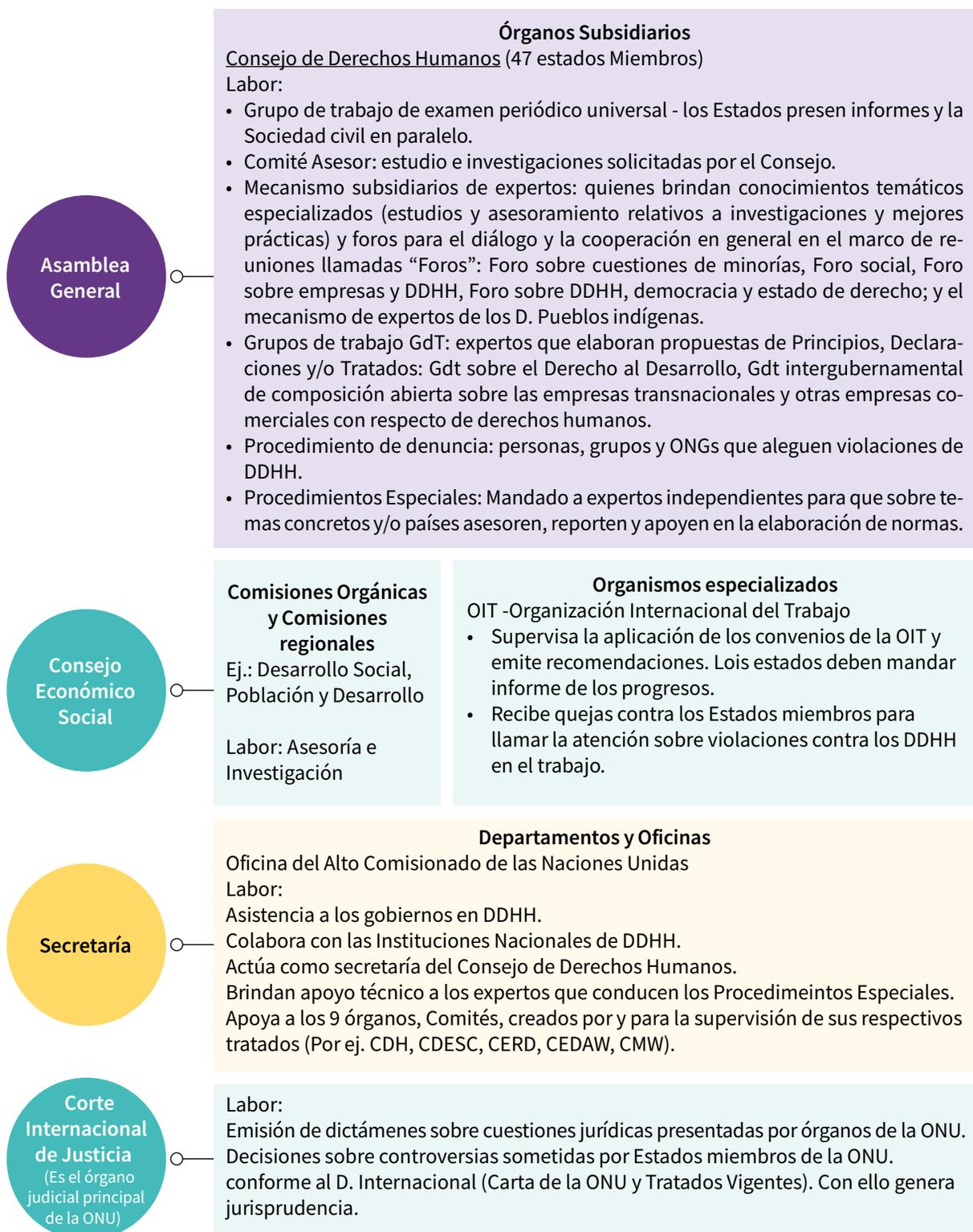
En los siguientes gráficos se esbozan la diferenciación de los mecanismos de protección de derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas y un panorama general de los órganos de las Naciones Unidas que velan por la eficacia de los derechos humanos en la empresa.

Gráfico 4: Mecanismos del Sistema universal de derechos humanos



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5: Principales órganos de las Naciones Unidas vinculados a la protección de los derechos humanos en la empresa²⁵



Fuente: Peace Operations Training Institute

-
25. Peace Operation Training Institut/ Hárleman Christian (2012). Introducción al Sistema de la ONU: Orientación para servir en una misión de la ONU. Williamsburg: Peace Operation Training Institut / Langholtz, Harvey J. p. 25. Disponible en línea: https://issuu.com/peaceops/docs/intro_to_un_system_spanish. (Consulta: 07. 09. 2021)

3.2

LOS PRINCIPIOS RECTORES

-
26. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, Un Doc. HR/ PUB/11/04, 2011.
27. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx> (Consulta: 10.08.2021).
28. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (Consulta: 10.09.2021).
29. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Disponible en línea: <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>. (Consulta: 10.09.2021).

Los Principios Rectores²⁶ son un instrumento desagregado en 31 principios que ponen en práctica el marco para “proteger, respetar y remediar” de las Naciones Unidas sobre la cuestión de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos, desarrollados por John Ruggie, quien fue el Representante Especial el Secretario General (SRSG) de aquel momento Kofi Annan. Estos Principios Rectores proporcionaron la primera norma mundial para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial, y siguen proporcionando el marco internacionalmente aceptado para mejorar las normas y prácticas relativas a las empresas y los derechos humanos. Al respecto, cabe precisar que la responsabilidad empresarial abarca todos los derechos humanos incluidos en los dos pactos internacionales de 1966 (de derechos civiles y políticos²⁷ y derechos económicos, sociales y culturales²⁸), así como en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998²⁹.



3.2.1

ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Su aprobación siguió un camino largo de debates, consultas y consensos, así como de frustrados intentos previos para lograr un instrumento que sirviera para la protección de los derechos humanos en la empresa.

Así, en 1994 y como consecuencia de la alarma suscitada por muchas vulneraciones de los derechos humanos atribuidos a las empresas, los Estados miembros y organizaciones de la sociedad civil solicitaron al Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, examinar la relación entre las empresas transnacionales y los derechos humanos y establecer estándares de protección. En 1995 se presentó una propuesta de “Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”. Luego de una serie de debates que tuvieron lugar desde 1998, en 2003 se aprobó el borrador correspondiente a dicho documento. Sin embargo, aquella norma no llegó a ser adoptado por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (hoy Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas).

Dada la existencia de significativas lagunas normativas al respecto, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas solicitó al Secretario General la designación de un representante especial para trabajar el tema, designándose al profesor John Ruggie como Representante Especial del Secretario General para la “Cuestión de derechos humanos y empresas transnacionales”, quien desempeñó el cargo entre 2005 y 2011. El objetivo de este proceso fue dotar de claridad a los roles de los Estados y las empresas en relación a los derechos humanos, incluyendo la identificación y aclaración de las obligaciones de las empresas.

John Ruggie condujo un amplio y sustantivo proceso de consulta y diálogo con gobiernos, empresas, activistas de derechos humanos y poblaciones cuyos derechos humanos se vieron vulnerados por acción de empresas, dando lugar a los siguientes instrumentos:



- El marco de la Naciones Unidas en “Protección, Respeto y Remediación” sobre empresas y derechos humanos, y
- Los Principios Rectores de la Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores de las Naciones Unidas), los cuales ponen en marcha el marco antes indicado, brindando orientación sobre las acciones y políticas que debieran asumir los Estados, empresas y otros actores para la implementación de los mismos.

En junio de 2011, John Ruggie presentó los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones

Unidas, que los hizo suyos, siendo aprobados de manera unánime, representando actualmente el marco líder vigente en el área de empresas y derechos humanos.

Los Principios Rectores se agrupan en 3 pilares fundamentales:

<p>1er pilar: PROTEGER Orientado a los Estados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proteger frente a violaciones de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas empresas • Establecer legislación, políticas públicas
<p>2do pilar: RESPETAR Orientado a las Empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor • Actuar con la debida diligencia y mitigar efectos adversos
<p>3er pilar: REMEDIAR Orientado tanto al Estado como a las Empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el acceso a vías de reparación efectiva para las víctimas. • Asegurar vías de reparación judiciales y extrajudiciales

Gráfico 6: Principios Rectores de las Naciones Unidas



Fuente: Elaboración propia

CONTENIDOS DE LOS PRINCIPIOS RECTORES³⁰

30. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. Disponible en línea: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (Consulta: 10.08.2021).

A. Primer pilar. Deber de protección del Estado

Como su nombre sugiere, el pilar de **proteger** consiste en que los Estados tienen el deber de brindar protección a las personas que están sujetas a su jurisdicción – dentro y fuera de su territorio - frente a las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, haciéndose énfasis en las empresas. Así pues, de acuerdo con este pilar, los Estados tienen el deber de asegurar que los derechos humanos de las personas no se vean vulnerados por las empresas (ejemplo: en situaciones de trabajo forzado, discriminación, contaminación, reasentamiento). Esto implica establecer una legislación que impida las violaciones de los derechos humanos, pero también asegurarse de que esas leyes sean aplicadas efectivamente (por ejemplo, a través de inspecciones laborales, el establecimiento de requisitos para la concesión de licencias, la implementación de investigaciones, o la difusión de orientaciones en este ámbito para las empresas). Este deber de protección se proyecta en torno a los impactos reales o potenciales que sean atribuibles a empresas privadas nacionales e internacionales, servicios privatizados y a empresas estatales. A su vez, impone a los Estados el deber de establecer políticas públicas como Planes Nacionales de Acción que incluyan acciones concretas ejecutables para la protección de los derechos humanos en el ámbito de actuación de las empresas.

B. Segundo pilar: Responsabilidad de las empresas de respetar

El pilar de respetar impone a las empresas el deber evitar la generación de daños a los derechos humanos donde quiera y como quiera que hagan sus negocios; y esto incluye a toda su cadena de suministro. Esto significa que no basta con que las empresas se limiten a cumplir la ley en el lugar donde operan, o auditen a un número menor de sus proveedores. Incluso en los países en los que el gobierno no asume su propio deber, las empresas tienen que conocer su impacto en los derechos humanos y tomar medidas concretas para mejorarlos.

En ese sentido, las empresas deben actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos y mitigar los efectos adversos que puedan producirse contra los derechos

humanos a partir de sus servicios, productos o actividades. En tal sentido, las empresas están obligadas a identificar las consecuencias negativas que generan o podrían generar en poblaciones vulnerables o grupos de interés y así prevenir dichos impactos, aún si estos son solo potenciales. De la misma manera, si los impactos son reales, es decir que ya se han materializado, dado que la empresa no optó por un enfoque preventivo y ocasionó la vulneración, tiene el deber de mitigar y responder frente a las consecuencias que ocasionó su falta de diligencia.

Para cumplir con este deber, las empresas deben dialogar con las personas cuyas vidas podrían verse o se vieron afectadas por sus actividades; y, por ejemplo, alcanzar compromisos, evaluar riesgos, comunicar e integrar a todos los actores involucrados, así como estar en control y llevar a cabo un monitoreo permanente de los procesos respectivos.

Este deber no se suple con filantropía o mediante las medidas más tradicionales de responsabilidad social empresarial, por ejemplo, construyendo una escuela o cavando un pozo para proveer agua a la población. Hacer aquello está muy bien, pero no exime a las empresas de su responsabilidad con respecto a la totalidad de los derechos humanos, entre los que se encuentran cumplir con condiciones de trabajo dignas, garantizar la sindicalización de sus trabajadores y trabajadoras sin obstáculos, un medio ambiente sano y equilibrado, la salud, los derechos sobre la tierra, la prohibición de trabajos forzados y de cualquier forma de violencia o discriminación.

Cuadro 2: Los cuatro elementos de la debida diligencia

Evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos	Principio Rector 18
Integración y actuación sobre los hallazgos en políticas de derechos humanos	Principio Rector 19
Seguimiento de las políticas de derechos humanos como respuesta	Principio Rector 20
Comunicación de cómo se abordan los impactos	Principio Rector 21

C. TERCER PILAR: ACCESO A LA REPARACIÓN (Y/O REMEDIACIÓN)

El tercer pilar de los Principios Rectores relativo a la reparación se refiere a lo que ocurre en caso de que efectivamente se presente una vulneración a los derechos humanos por parte de una empresa. Si una empresa abusa de los derechos humanos, los gobiernos tienen que asegurarse de que el sistema judicial, o algún otro proceso legítimo, permita a las víctimas presentar una queja y que ésta sea investigada y resuelta. Las empresas también tienen esta obligación si provocaron o contribuyeron a provocar vulneraciones a los derechos humanos mediante las actividades que estén relacionadas con sus operaciones, productos o servicios.

Parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos consiste en permitir que las personas afectadas por la empresa presenten sus quejas y participen en los procesos previstos para subsanarlas. En otras palabras, asegurar que los Estados proporcionen remedios, vías de reparación operacionales (judiciales o extrajudiciales) que garanticen una justa y oportuna reparación a las víctimas. Y, del mismo modo, que las empresas proporcionen remedios apropiados y efectivos frente a los actos que llevaron a cabo y causaron daños.

Sea cual sea la vía de reparación, los mecanismos deben ajustarse a los criterios de eficacia definidos por los Principios Rectores. Esto es que sean legítimos, centrados en el aprendizaje, predecibles, compatibles con los derechos, transparentes, accesibles y equitativos. Si el sistema judicial es lento, cuesta demasiado dinero, es corrupto o inaccesible de alguna forma, estos remedios no se consideran como remedios suficientes.

4

INSTRUMENTOS PARA AVANZAR EN PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EMPRESAS

Cada vez más actores gubernamentales y del mundo empresarial vienen adoptando políticas públicas y corporativas para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, adaptando los estándares internacionales a su respectivo contexto particular.

En este escenario, resulta importante que los trabajadores y sus organizaciones sindicales, las organizaciones comunitarias y de pueblos indígenas, lo mismo que otros actores representativos de la sociedad civil conozcan los instrumentos y mecanismos de exigibilidad de derechos humanos en el ámbito empresarial, tanto los que son promovidos y regulados por la institucionalidad pública, como aquellos que tienen carácter voluntario y se basan en mecanismos de autorregulación (soft law), a fin de incorporarlos como parte de sus estrategias de incidencia sindical y política.

En adelante vamos a adentrarnos en los instrumentos y nuevas propuestas vinculadas a los derechos humanos en la empresa que permiten avanzar en la protección de los mismos.

4.1 PLANES NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (PNAEDH)

En el campo de las empresas y los derechos humanos, los Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) se definen como una “estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra las consecuencias negativas de las empresas sobre los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores)”³¹.

Si bien los Principios Rectores constituyen una guía para los Estados y las empresas sobre la forma de proteger y respetar los derechos humanos, así como reparar a las víctimas en los casos en que aquellas los vulneren o incumplan, el reto para los Estados se encuentra en canalizar tales principios en acciones concretas ejecutables para la protección de los derechos humanos en el ámbito de la actividad empresarial, es decir en la implementación de políticas públicas y medidas concretas.

Mientras que los Principios Rectores buscan fomentar la capacidad de los Estados para proteger a las personas y comunidades contra abusos por parte de las empresas, así como la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y el acceso a la reparación para las víctimas de abusos empresariales, los PNAEDH constituyen una herramienta para la elaboración de políticas públicas desde la cual el Estado genera instrumentos adecuados y eficaces, articulando sus prioridades y las acciones a adoptar para la protección y promoción de los derechos humanos en el ámbito de las prácticas empresariales. Se espera de los PNAEDH, en este sentido, que armonicen “una combinación inteligente de medidas –nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas– para promover el respeto de los derechos humanos por las empresas”³².

Desde estos planes nacionales de acción, los Estados pueden identificar espacios en donde es conveniente y/o necesario que tales principios sean puestos en práctica. También pue-

31. Disponible en línea en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf (Consulta: 01.09.2021).

32. Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, A/HRC/17/31 (21 de marzo de 2011), Anexo, §3. Disponible en línea: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf. (Consulta: 10. 09. 2021).

den detectar lagunas en la legislación vigente en áreas donde se ponen en riesgo los derechos humanos, o bien donde fallan en su protección adecuada. En el marco del desarrollo e implementación de un PNAEDH, los Estados deben generar un espacio apropiado para articularse con y entre las partes interesadas, facilitando con ello una oportunidad constructiva de colaboración y diálogo entre ellas. Además, los PANEDH ofrecen una oportunidad para que la sociedad civil solicite la rendición de cuentas a los Estados, tanto por sus esfuerzos existentes para proteger y apoyar a los derechos humanos, como respecto a los retos y acciones futuras necesarias³³.

33. Muñoz Quick, Paloma (2017). Buscando la reconciliación: Planes de acción para lograr la transición. En: Humberto Cantú Rivera (editor), Derechos humanos y empresas: Reflexiones desde América Latina (pp. 313-338). San José: IIDH.

34. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAPconsultation.pdf> (Consulta: 01.09.2021).

En esa perspectiva, debe remarcarse que, al conducir los procesos de adopción y el desarrollo de contenidos de un PNAEDH, los Estados deben prestar especial atención a las medidas requeridas para que éste logre su máxima eficacia. Por ello, deberá primero identificarse una metodología de trabajo, así como realizar una línea de base nacional y un diagnóstico sobre la implementación actual de los Principios Rectores y otras regulaciones relativas a derechos humanos en las empresas. Asimismo, será necesario involucrar la participación efectiva de todas las partes interesadas, con un mapeo de actores, la creación de capacidades y la convocatoria a actores interesados que se encuentran en riesgo, o que normalmente no cuenten con espacios apropiados para hacerlo. La transparencia del proceso es necesaria y muy importante, debiéndose incluir la publicación de los borradores de PNAEDH para conocimiento público.

En 2014 el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos³⁴ dejó establecido que los planes de acción debían asegurar de forma indispensable los siguientes elementos esenciales:

- 
- Amplia coordinación y coherencia dentro del Gobierno en la gama de áreas de política pública que se relacionan con las empresas y los derechos humanos;
 - Un proceso inclusivo para identificar las prioridades nacionales y las opciones políticas y normativas concretas relacionadas con las empresas y los derechos humanos;
 - Transparencia y previsibilidad para todas las partes interesadas sobre la dirección de los esfuerzos de aplicación del Gobierno;
 - Un formato flexible, pero común, que permita la cooperación internacional, la coordinación e intercambios de buenas prácticas y lecciones aprendidas; y

- Una plataforma para el diálogo continuo entre las partes interesadas, incluso en el proceso de revisión y seguimiento, ya que el desarrollo de un plan de acción nacional no debe ser un ejercicio único.

A la fecha han sido presentados y publicados veinticinco Planes Nacionales de Acción sobre empresas y derechos humanos³⁵, mayoritariamente europeos. En América Latina, solamente Colombia, Chile y Perú cuentan con PNAEDH; mientras que otros países como Honduras, Argentina, Brasil, Ecuador, Guatemala y Nicaragua están trabajando, ya sean en un Plan de Acción o en otro tipo de políticas en la materia³⁶.

En junio de 2017, Perú recibió un llamado muy claro en esta dirección con ocasión de la visita del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. En este marco, y también gracias a la incidencia de organizaciones de la sociedad civil y de la academia, el Gobierno se comprometió a elaboración de un plan de acción. Y aunque el Estado ya contaba con múltiples formas de relacionamiento con empresas, así como con políticas públicas que determinan sus actividades desde distintos ámbitos (regulación, licenciamiento, vigilancia, sanción, etc.), se hizo evidente que resultaba necesario imprimir coherencia entre estas e incluir un enfoque común de protección y respeto a los derechos humanos³⁷.

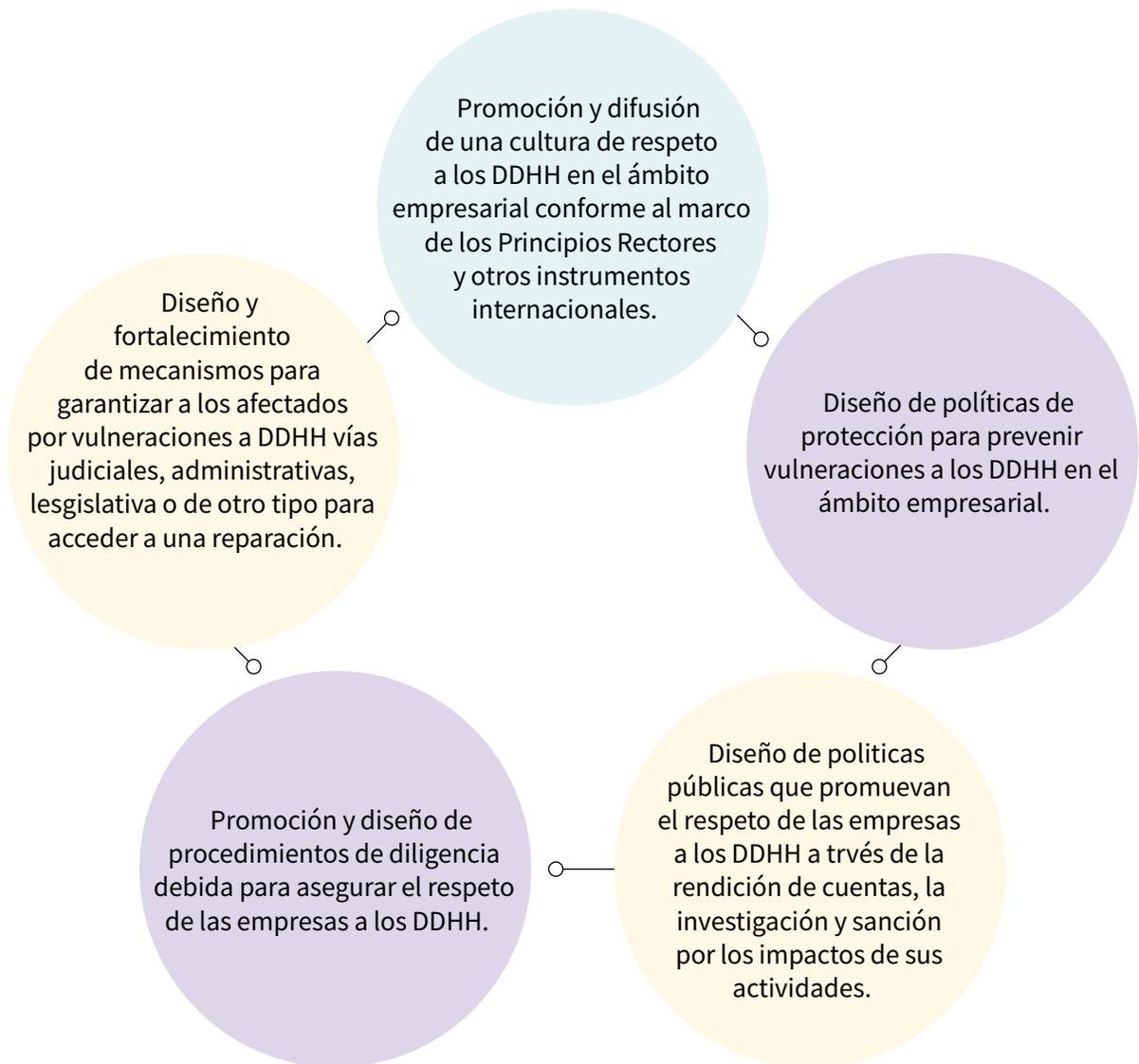
Como resultado de este esfuerzo, el 11 de junio de 2021 fue publicado el primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, aprobado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH). Durante el proceso de elaboración del Plan, y a lo largo de varios meses, participaron 132 actores: 40 del Estado, 22 del sector empresarial, 35 de la sociedad civil, 8 pueblos indígenas y 4 centrales sindicales, alcanzando un documento ejecutivo que promoverá el diálogo continuo entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil, con el fin de fortalecer el respeto de los derechos humanos en las empresas, la confianza, la mejora de la competitividad y la buena reputación, así como el desarrollo sostenible y la prevención de conflictos sociales³⁸.

En el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS³⁹ se incluyen cinco lineamientos estratégicos. Figurando entre ellos la promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresa-

- 35.** Reino Unido (2013 actualizado en 2016), Países Bajos (2013), Dinamarca (2014), Finlandia (2014), Lituania (2015), Suecia (2015), Noruega (2015), Colombia (2015, 2020-2022), Suiza (2016, 2020-2023) Italia (2016), Estados Unidos de América (2016), Alemania (2016), Francia (2017), Polonia (2017), España (2017), Bélgica (2017), Chile (2017), República Checa (2017), República de Eslovenia (2018), Irlanda (2017), Luxemburgo (2020-2022), Kenia (2019), Tailandia (2019), Japón (2020), Perú (2021).
- 36.** Disponible en línea: https://www.animalpolitico.com/captura-del-estado/a-diez-anos-de-los-principios-rectores-de-empresas-y-derechos-humanos-de-la-onu-que-hemos-avanzado/#_ftn8 (Consulta: 05.09.2021).
- 37.** Blanco, Cristina. Plan Nacional de DDHH: Expectativa vs. realidad en materia de Empresas y DDHH. IDEHPUC (13 de marzo de 2018). Disponible en <https://idehpuc.pucp.edu.pe/analisis1/plan-nacional-de-derechos-humanos-expectativa-vs-realidad-en-materia-de-empresas-y-derechos-humanos-por-cristina-blanco/> (Consulta: 05.09.2021)
- 38.** Disponible en línea: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/499728-poder-ejecutivo-aprueba-el-primer-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos> (Consulta: 06.09.2021).
- 39.** Decreto Supremo N° 009-2021-JUS publicado en el diario oficial El Peruano el 10 de junio de 2021. Disponible en línea: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-accion-sobre-decreto-supremo-n-009-2021-jus-1962210-5/> (Consulta: 10.09.2021).

rial, conforme a los estándares internacionales definidos por los Principios Rectores y otros instrumentos internacionales. El PANEDH se suma al diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos fundamentales en el ámbito de las actividades de las empresas que operan en el país.

Gráfico 7: Lineamientos estratégicos que se desarrollarán en el PNA



40. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos/Observatorio de Derechos Humanos, s. d. “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos”. Disponible en: <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>. (Consulta: 11. 09. 2021).

Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos⁴⁰

El Plan incluye la promoción del respeto de las empresas a los derechos humanos mediante la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades. El cuarto lineamiento se propone promover y elaborar procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos. Por último, se incluye el diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a sus derechos a medidas que les permitan recurrir a las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo y accedan a una reparación.

4.2 OBLIGACIONES EXTRATERRITORIALES DE LOS ESTADOS (ETO)

Aunque la universalidad de los derechos humanos ha sido una piedra angular del sistema internacional de derechos humanos desde sus inicios, todavía algunos Estados continúan interpretando sus obligaciones como aplicables solamente dentro de su propio territorio. Esto ha provocado grandes brechas en la protección internacional de los derechos humanos, en particular en el campo de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC).

Las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados (ETO, por sus siglas en inglés) en materia de derechos humanos constituyen aquellas obligaciones que tienen los Estados como consecuencia de sus actos u omisiones en virtud de los impactos negativos al disfrute de los derechos humanos de personas que viven fuera de sus propios límites territoriales. El cumplimiento de estas obligaciones resulta crucial para regular la actividad de actores transnacionales como las empresas en el contexto de la globalización, y crear además un entorno internacional favorable para el cumplimiento universal de los derechos, en espacial de los DESC.

Lamentablemente, todavía algunos Estados muestran resistencia a reconocer y aplicar las dimensiones extraterritoriales de sus obligaciones, generando barreras al avance de la globalización de los derechos humanos y provocando, como

41. Carta de las Naciones Unidas (1945), artículo 55: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: a. niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; b. La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; y c. el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”. Artículo 56: “Todos los Miembros se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para la realización de los propósitos consignados en el artículo 55”. Artículo 103: “En caso de conflicto entre las obligaciones contraídas por los Miembros de las Naciones Unidas en virtud de la presente Carta y sus...

consecuencia de ello, que subsistan los vacíos en materia de protección de derechos humanos.

En cuanto a las empresas cuyas actividades y operaciones tienen carácter transnacional, los Estados de origen de estas empresas deben reconocer que tienen un conjunto de obligaciones específicas en esta área, puesto que estas constituyen la única garantía de que el desarrollo y/o bonanza económica de estos mismos Estados no se haga a costa de la externalización de las violaciones de derechos humanos en otros territorios, lo que resultaría contrario a los mandatos de la Carta de las Naciones Unidas⁴¹.

A través del paradigma de las ETO, se busca afrontar retos tales como la regulación y la responsabilidad de las empresas transnacionales (ETN); la responsabilidad de las organizaciones intergubernamentales (OIG), en particular de las instituciones financieras internacionales (IFI); la incoherencia y desproporción entre las normas internacionales de comercio e inversión con aquellas sobre el derecho internacional de los derechos humanos; y la desprotección de los DESC fuera de las fronteras de los Estados de acogida de las inversiones de carácter transnacional⁴².

4.3

EL FUTURO “TRATADO VINCULANTE SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS”

...obligaciones contraídas en virtud de cualquier otro convenio internacional, prevalecerán las obligaciones impuestas por la presente Carta.” Disponible en línea: https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf (Consulta: 10.09.2021).

42. Disponible en línea: <https://www.etoconsortium.org/en/main-navigation/our-work/focal-areas/> (Consulta: 10.09.2021).

43. Vargas, Claret (2018). ¿Un tratado sobre empresas y derechos humanos? Un debate recurrente en un Nuevo panorama de gobernanza. En: Rodríguez Garavito, César (Ed.): Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. pp. 169 -190.

El crucial tema de las obligaciones extraterritoriales ha sido manejado desde los países industrializados mayoritariamente en el ámbito académico, sin embargo, al momento de intentar colocarlo en el ámbito intergubernamental ha habido reticencias⁴³. Como consecuencia de ello, las medidas voluntarias empezaron a dominar la agenda empresarial, aunque la experiencia indica que usualmente éstas han sido claramente insuficientes para prevenir daños a los derechos humanos como consecuencia de las actividades empresariales. Precisamente porque estas medidas voluntarias no aclaran cuáles debían ser las obligaciones de los Estados para la regulación de las empresas que actúan más allá de sus jurisdicciones territoriales, no son pocas las empresas que han

continuado cometiendo abusos contra los derechos humanos fuera de sus fronteras en un contexto en el que persiste igualmente la impunidad.

En 2011, al finalizar el trabajo del Dr. John Ruggie con la presentación de los Principios Rectores en el seno del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, surgió la propuesta por parte de Noruega de “endosar” dichos principios; es decir, que las Naciones Unidas adoptaran estos principios como una herramienta para regular la responsabilidad de las empresas transnacionales. Tal postura fue interpretada en el sentido por las organizaciones de la sociedad civil, como un intento de zanjar artificialmente el debate sobre los impactos de las empresas en los derechos humanos, dejando al libre albedrío de estas la aplicación o no de los Principios Rectores⁴⁴.

44. D'Aniello Elizalde, Giancarlo (2020). El tratado internacional de derechos humanos y empresas transnacionales. Tesis para optar por el grado de maestro en Derechos Humanos y Exigibilidad Estratégica. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

45. Vargas, Claret (2018). ¿Un tratado sobre empresas y derechos humanos? Un debate recurrente en un Nuevo panorama de gobernanza. En: Rodríguez Garavito, César (Ed.): Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. pp. 169 -190.

Como ha indicado el grupo impulsor del tratado desde la sociedad civil, la “Alianza por el Tratado”, la visión que ha venido prevaleciendo de una responsabilidad social corporativa como obligación moral de las empresas ha resultado insuficiente para mejorar la conducta y performance de las empresas. Desde este enfoque, la adopción de instrumentos obligatorios y la responsabilización jurídica de las empresas, ya no dejarían al sector privado la opción de escoger qué elementos adoptar de dicha agenda y qué no, sino que clarificarían y establecerían responsabilidades y se evitaría la impunidad⁴⁵.



5

CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA

Las siguientes preguntas te ayudarán a reflexionar sobre el tema y medir la comprensión del mismo:

1. ¿Cuáles son y en qué consisten las obligaciones mínimas de los Estado en materia de derechos Humanos?
2. ¿A qué responde que en las Naciones Unidas a unos mecanismos de protección de derechos humanos se les llame: mecanismos convencionales” y a otros “mecanismos extra convencionales”?
3. ¿Cuáles son los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos?, ¿Quiénes son los llamados a cumplir cada uno de ellos?
4. ¿Quiénes son los titulares y quiénes son los garantes de los derechos humanos en la empresa?
5. Respecto de los garantes ¿Cuáles es la detentación entre obligaciones y responsabilidades en materia de derechos humanos en la empresa?
6. ¿Qué instrumentos nos ayudan a avanzar en la protección de los derechos humanos dentro de la empresa?, ¿Cuál de ellos está vigente en el Perú?
7. ¿En qué medida el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) aprobado en Perú se encuentra alineado con su agenda política y con sus necesidades concretas en materia de derechos humanos?

Descarga y comparte el
**Módulo 1: Empresas y
Derechos Humanos** (video)

