



PREGUNTAS FRECUENTES ACERCA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

México



CNDH
MÉXICO



Programa Empresas
y Derechos Humanos

PREGUNTAS FRECUENTES ACERCA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS



NACIONES UNIDAS



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

México



CNDH
MÉXICO



Programa Empresas
y Derechos Humanos

Contenido

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores	12
I. PREGUNTAS GENERALES	15
P 1. ¿Qué son los derechos humanos?	15
P 2. ¿Qué interés tienen los derechos humanos para las empresas?	17
P 3. ¿Qué son los Principios Rectores y cómo se elaboraron?	18
P 4. ¿Por qué son importantes los Principios Rectores?	20
P 5. ¿Qué dicen los Principios Rectores?	20
P 6. ¿Cuál es el rango jurídico de los Principios Rectores?	22
P 7. Si los Principios Rectores no son un instrumento jurídico, ¿su carácter es meramente voluntario?	23
P 8. ¿Cómo abordan los Principios Rectores la relación entre las responsabilidades de los Estados y las empresas?	24
P 9. ¿Qué relación existe entre los Principios Rectores y la responsabilidad social de las empresas?	24
P 10. ¿Los Principios Rectores impiden futuros avances legislativos?	25
P 11. ¿Qué significan los Principios Rectores para las víctimas de abusos contra los derechos humanos cometidos por empresas?	26
P 12. ¿Cómo se ocupan los Principios Rectores de los grupos que podrían ser especialmente vulnerables a las consecuencias negativas?	28

P 13. Los Principios Rectores se centran en las empresas y en los Estados, ¿qué papel desempeñan otros agentes?	29
P 14. ¿Cómo han contribuido los Principios Rectores a otras normas mundiales sobre las empresas y los derechos humanos?	31
P 15. ¿Qué es el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas?	33
P 16. ¿Qué es el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos?	34
P 17. ¿Dónde puedo encontrar orientación sobre cómo aplicar los Principios Rectores?	34
II. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER	37
P 18. ¿Qué significa “el deber del Estado de proteger”?	37
P 19. ¿Lo que principalmente requiere la obligación del Estado de proteger es tan solo una mayor reglamentación?	39
P 20. ¿Deberían los Estados imponer exigencias en materia de derechos humanos a las empresas que operan en el extranjero?	40
P 21. ¿Qué se entiende por “coherencia política” y qué consecuencias tiene para los Estados?	42
P 22. ¿Qué cambia en las zonas afectadas por un conflicto?	43
P 23. ¿Se exige a los Estados que elaboren planes de acción nacionales para poner en práctica los Principios Rectores?	44
III. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR	47
P 24. ¿Qué es la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos?	47
P 25. ¿De dónde emana esta responsabilidad?	48
P 26. ¿Qué se espera que hagan las empresas para respetar los derechos humanos?	49
P 27. ¿En la práctica, los Principios Rectores no imponen a las empresas obligaciones del derecho internacional de los derechos humanos que incumben a los Estados?	51

- P 28. ¿Cuáles son los derechos humanos de interés y por qué? 51
- P 29. ¿Las empresas también tienen que promover y hacer realidad los derechos humanos? 52
- P 30. ¿Qué relación existe entre la responsabilidad de respetar y la (esfera de) influencia de una empresa? 53
- P 31. ¿Las empresas no deberían estar obligadas a cumplir únicamente la legislación nacional? 54
- P 32. ¿Cuál es la diferencia entre una consecuencia que una empresa ha provocado o contribuido a provocar y una consecuencia “directamente relacionada” con operaciones, productos o servicios de una empresa? 55
- P 33. ¿Hay alguna diferencia entre las responsabilidades de las pequeñas y medianas empresas y las de las grandes empresas transnacionales? 57

IV. ACCESO A UNA REPARACIÓN

59

- P 34. ¿Qué dicen los Principios Rectores sobre el acceso a una reparación? 59
- P 35. ¿No es el Estado quien debe resarcir a las víctimas de los abusos contra los derechos humanos? 61
- P 36. ¿Qué es un mecanismo extrajudicial de reclamación? 62
- P 37. ¿Qué relación existe entre la reparación judicial y la extrajudicial? 62
- P 38. ¿Cuándo debe la empresa ofrecer una reparación? 64
- P 39. ¿Cuál es el papel de los mecanismos de reclamación de nivel operacional? 64
- P 40. ¿De qué elementos debe constar un mecanismo extrajudicial de reclamación? 66

ANEXOS

67

- Anexo I. Conceptos fundamentales de los principios rectores 67
- Anexo II. Los principios rectores y otros marcos internacionales 73
- Anexo III. Sistema de las Naciones Unidas- otras fuentes de orientación 75
- Anexo IV. Fuentes de orientación externa 76

Presentación

Todas las empresas, sin importar el sector industrial al que se dediquen, su tamaño económico, o la naturaleza públicas o privadas, deben respetar derechos humanos en todas sus operaciones, en su proceso de producción de bienes y/o servicios y en su cadena de valor.

La CNDH tiene el mandato constitucional de defender los derechos humanos en México, lo que incluye el contexto empresarial. La CNDH implementó en 2018 el Programa Empresas y Derechos Humanos. El Programa es el plan estratégico de la CNDH para incorporar en su agenda de trabajo a las empresas en el respeto a los derechos humanos. El objetivo del Programa es consolidar la cultura preventiva y de respeto a los derechos humanos en las actividades de las empresas a través de la promoción, el estudio, la formación y la capacitación a servidores públicos, personas empresarias y población en general.

La CNDH está convencida que el conocimiento de los derechos humanos es primordial para consolidarlos dentro de la sociedad. A través de esta publicación se difunde un documento que facilita la interpretación y aplicación de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"* que es el estándar internacional sobre las empresas y los derechos humanos, con mayor aceptación hoy en día.

Este documento aprobado por las Naciones Unidas, busca orientar sobre el marco "proteger, respetar y remediar". Abarca otras temáticas de relevancia como la función del *Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* de Naciones Unidas, así como la de otros antecedentes internacionales y el proceso de creación de los Principios

Rectores; recopila cuarenta preguntas realizadas por empresas, Estados y sociedad civil durante la elaboración de los Principios Rectores. Los Anexos contienen un glosario de conceptos fundamentales, un compilado de otros marcos internacionales aplicables y otros instrumentos para la orientación en la materia.

La CNDH retoma este esfuerzo internacional y considera que es necesario difundirlo a efectos de que, el Estado mexicano, a través de sus tres niveles de gobierno y empresas públicas, empresas privadas, sociedad civil y organismos de protección de los derechos humanos puedan conocer e implementar acciones para consolidar la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos.

Introducción

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos, principal órgano intergubernamental de las Naciones Unidas encargado de la promoción y protección de los derechos humanos, hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie.¹

El respaldo del Consejo a los Principios Rectores constituyó un hito tras decenios de debate sobre cómo aplicar a las empresas las normas de derechos humanos. Gracias a él, los Principios Rectores se convirtieron en el primer marco mundial con legitimidad para hacer frente a las consecuencias de la actividad empresarial en todos los derechos humanos, un marco aplicable tanto a los Estados como a las empresas y en el cual se aclaran los deberes y responsabilidades de unos y otras a la hora de mitigar los riesgos que la actividad empresarial entraña para los derechos humanos.

Muchas empresas, organizaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, instituciones nacionales y regionales y otros grupos de interesados también han suscrito los Principios Rectores, consolidando así su estatus de principal marco normativo mundial sobre las empresas y los derechos humanos.

¹ "Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie" (A/HRC/17/31). Véase también *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"* (publicación de las Naciones Unidas, Núm. de venta 13.XIV.5).

Los Principios Rectores son el resultado de seis años de trabajo durante los que el Representante Especial investigó en profundidad esta cuestión, consultó ampliamente con empresas, gobiernos, entidades de la sociedad civil, personas y comunidades afectadas, juristas, inversores y demás interesados, y puso sus propuestas a prueba en un entorno real.

Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores

La presente recopilación de preguntas frecuentes tiene por finalidad explicar el trasfondo y el contenido de los Principios Rectores, así como la relación que estos guardan con el sistema general de derechos humanos y con otros marcos.

Esta publicación no tiene vocación de orientación operacional, pero en sus anexos III y IV figura una lista de instrumentos donde encontrar orientaciones de ese tipo y otros recursos de ayuda para la puesta en práctica de los Principios Rectores.

Además, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha elaborado una guía para la interpretación sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, en la cual se explican el significado, el propósito y las repercusiones de aquellos Principios Rectores aplicables a las empresas.² La presente recopilación de preguntas frecuentes se ha elaborado como complemento a los Principios Rectores y a la guía para la interpretación, y con la intención de ayudar a los profesionales y a los no iniciados a orientarse entre las disposiciones de los Principios Rectores y a entender mejor dicho instrumento gracias a que lo sitúa en su contexto.

El abanico de destinatarios es amplio, desde los profesionales que se dedican a los derechos humanos hasta los gobiernos, entidades de la sociedad civil, sindicatos y empresas, pasando por cualquier miembro de la población general que esté interesado en entender

² *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación* (publicación de las Naciones Unidas, Núm. de venta 13.XIV.4).

este importante marco destinado a gestionar los riesgos que la actividad empresarial puede suponer para los derechos humanos.

En esta publicación se abordan muchas cuestiones que fueron objeto de amplias consultas durante la elaboración de los Principios Rectores, y se responde a preguntas formuladas por los interesados tanto antes como después de que el Consejo de Derechos Humanos hiciera suyos los Principios Rectores. El contenido de esta publicación no modifica ni amplía en modo alguno las disposiciones de los Principios Rectores ni las expectativas que en ellos se establecen para los Estados y las empresas.

Diversas organizaciones dedicadas a sectores o temas específicos han creado herramientas y orientaciones para impulsar la difusión y la aplicación de los Principios Rectores. En los anexos III y IV se citan algunas de ellas.

I. Preguntas generales

P 1. ¿Qué son los derechos humanos?

La idea de los derechos humanos es tan simple como poderosa: las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad. Los derechos humanos son inherentes a todo ser humano, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Toda persona tiene derecho a disfrutar de sus derechos humanos sin discriminación. Todos esos derechos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos están a menudo recogidos y garantizados en la legislación, en forma de tratados, derecho consuetudinario internacional, principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos impone a los Estados la obligación de actuar de determinada manera o de abstenerse de determinadas acciones a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos de personas.

Normativa de derechos humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue redactada por representantes de numerosas naciones con la intención de impedir que volvieran a cometerse las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial, y es la piedra angular del derecho moderno de los derechos humanos. En la Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, los 171 países participantes reafirmaron su compromiso con las aspiraciones expresadas en la Declaración Universal.

La Declaración Universal se ha codificado en el derecho internacional mediante el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966. Estos tres documentos constituyen la denominada Carta Internacional de Derechos Humanos. Complementan a los dos Pactos Internacionales otros siete tratados internacionales “fundamentales” sobre derechos humanos.

Al convertirse en partes en los tratados internacionales, los Estados asumen, en virtud del derecho internacional, la obligación de respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos. La *obligación de respetar* significa que los Estados deben abstenerse de interferir con el disfrute de los derechos humanos y de obstaculizarlo. La *obligación de proteger* implica que los Estados deben proteger a las personas y grupos de personas frente a la comisión de abusos contra los derechos humanos. Por *obligación de hacer realidad* se entiende que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. Todos los Estados han ratificado al menos uno de los nueve tratados fundamentales de derechos humanos, y el 80% de ellos han ratificado cuatro o más. Algunas normas fundamentales de derechos humanos también gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario, que las ampara en todos los países y civilizaciones.

Todos los derechos humanos, ya sean civiles, culturales, económicos, políticos o sociales, son indivisibles e interdependientes y están interrelacionados. Esto significa que la promoción de uno facilita el avance de los demás. Igualmente, la privación de un derecho repercute negativamente en el resto de ellos.

Puede obtenerse más información sobre los derechos humanos, el desarrollo del movimiento internacional de defensa de los derechos humanos y las cuestiones y mecanismos referidos a estos derechos en el sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: www.ohchr.org.

¿Qué son los derechos laborales?

Los derechos laborales son los derechos de los trabajadores que figuran en la normativa internacional elaborada al respecto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En particular, por medio de su Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, todos los Estados miembros de la OIT manifiestan su compromiso con cuatro categorías de principios y derechos: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos derechos son objeto de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

Puede obtenerse más información sobre los derechos laborales y las normas internacionales del trabajo, entre ellas los ocho convenios fundamentales de la OIT, en la siguiente dirección: www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm (consultado el 28 de agosto de 2014).

P 2. ¿Qué interés tienen los derechos humanos para las empresas?

Hace tiempo que se sabe que las empresas pueden repercutir de manera profunda en los derechos humanos. Estas repercusiones pueden ser positivas, por ejemplo a través de la innovación y la prestación de servicios que mejoran la calidad de vida de las personas en todo el mundo. También pueden ser negativas, por ejemplo cuando las actividades empresariales se saldan con la destrucción del medio de vida de una población, la explotación de trabajadores o el desplazamiento de comunidades. Las empresas también pueden ser cómplices en las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por terceros, por ejemplo los Estados, si actúan en connivencia con las fuerzas de seguridad para reprimir protestas de forma violenta o si

facilitan información sobre sus clientes a un Estado que luego la utiliza para perseguir y castigar a los disidentes.

Sin embargo, por lo general, en los tratados internacionales de derechos humanos no se imponen obligaciones jurídicas directas a los agentes privados, como serían las empresas. En cambio, los Estados tienen la responsabilidad de promulgar y hacer cumplir leyes nacionales que tengan por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas. Ejemplo de ello serían las leyes que establecen una edad mínima para empezar a trabajar. Hay excepciones en algunos ámbitos del derecho, como en el del derecho internacional humanitario, que también impone obligaciones a los agentes privados, incluidas las personas y las empresas. No obstante, de manera general se considera que las obligaciones dimanantes de los tratados de derechos humanos incumben únicamente a los Estados. Puesto que, de acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos, las empresas no tienen las mismas obligaciones jurídicas que los Estados, hace tiempo que se debate cuáles son las responsabilidades que recaen efectivamente en las empresas con respecto a los derechos humanos. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos se elaboraron para aclarar las distintas funciones y responsabilidades que los Estados y las empresas deben asumir para hacer frente a las consecuencias de la actividad empresarial en los derechos humanos.

P 3. ¿Qué son los Principios Rectores y cómo se elaboraron?

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar” son un conjunto de 31 principios dirigidos a los Estados y las empresas en los que se aclaran los deberes y responsabilidades de unos y otras con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, y al acceso a un remedio eficaz para las personas y grupos afectados por dichas actividades.

Los Principios Rectores fueron elaborados por John Ruggie, catedrático de la Universidad de Harvard y Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las

empresas transnacionales y otras empresas, cargo que ocupó de 2005 a 2011. El mandato del Representante Especial fue creado en 2005 por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ante la preocupación creciente que suscitaban las consecuencias de las actividades empresariales para los derechos humanos, y ante la falta de claridad con respecto a las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos.

La Comisión pidió al Secretario General que designara a un representante especial encargado de aclarar qué normas de responsabilidad y rendición de cuentas se aplicaban tanto a las empresas como a los Estados en la esfera de las actividades empresariales y los derechos humanos.

A continuación, el Representante Especial emprendió un ambicioso programa de investigación y consultas en el marco del cual puso gran empeño en entrevistarse con múltiples interesados de todas las regiones del mundo, para estar seguro de que sus opiniones y recomendaciones estuvieran basadas en un amplio abanico de puntos de vista y experiencias. En los seis años que duró el programa, se celebraron en total 47 reuniones de consulta y reuniones con expertos en las que participaron todos los grupos de interesados, entre ellos representantes de los gobiernos, de las empresas, de la sociedad civil y de comunidades cuyos derechos humanos se habían visto afectados por la actividad empresarial. Además, en 2010, una versión preliminar de varios principios rectores fue objeto de una encuesta mundial a través de Internet.

Esta consulta en línea recibió miles de respuestas de interesados procedentes de más de un centenar de países.

En 2008, al final de su primer mandato trienal, el Representante Especial presentó ante el Consejo de Derechos Humanos el marco para "proteger, respetar y remediar". En él se aclaraba el deber de los Estados de proteger frente a los abusos cometidos por las empresas contra los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar esos derechos, y la necesidad de mejorar el acceso a mecanismos apropiados y eficaces de reparación para las víctimas de abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial. El Consejo acogió con satisfacción este marco y prorrogó por

otros tres años el mandato del Representante Especial, a quien solicitó que pusiera en práctica el marco.

En junio de 2011, el Representante Especial presentó los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos al Consejo de Derechos Humanos, que los hizo suyos.

P 4. ¿Por qué son importantes los Principios Rectores?

Los Principios Rectores constituyen un mapa para la acción, definen 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. Permiten que los Estados conozcan con claridad las consecuencias de su deber de proteger los derechos humanos frente a las consecuencias negativas provocadas por las empresas, deber que incluye garantizar el acceso a una reparación eficaz a quienes hayan resultado afectados por las actividades empresariales. También imparten orientaciones prácticas a las empresas sobre qué medidas deben adoptar para cerciorarse de que respetan los derechos humanos internacionalmente reconocidos y para hacer frente a toda consecuencia al respecto. Al establecer un marco de alcance mundial, los Principios Rectores crean una plataforma común para la acción y la rendición de cuentas que permite evaluar la conducta tanto de los Estados como de las empresas. Los Principios Rectores constituyen una norma de aplicación mundial que además aparece reflejada en un número creciente de marcos de gobernanza internacionales (véase el anexo II).

P 5. ¿Qué dicen los Principios Rectores?

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos retoman la estructura del marco para “proteger, respetar y remediar” de 2008 y enuncian 31 principios para llevarlo a la práctica. Según el marco:

- Todos los Estados tienen el deber de proteger a todas las personas que se encuentren en su jurisdicción frente a los abusos contra los derechos humanos cometidos por las empresas.

- Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, es decir, de evitar vulnerar los derechos de los demás en cualesquiera lugares donde realicen sus actividades e independientemente del tamaño que tengan o el sector al que pertenezcan, y de hacer frente a las consecuencias que se manifiesten. Esta responsabilidad existe tanto si los Estados cumplen sus obligaciones como si no.
- En caso de abuso, las víctimas deben poder acceder a remedios efectivos a través de mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales.

Estas responsabilidades distintas pero complementarias recaen sobre los Estados y las empresas con independencia del contexto.

El deber del Estado de proteger

Los Principios Rectores afirman que el deber del Estado de proteger a las personas frente a los abusos contra los derechos humanos cometidos por las empresas requiere que el Estado adopte medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas, leyes, reglamentaciones y acciones de sometimiento a la justicia que sean eficaces. Este deber dimana tanto de los deberes asumidos por el Estado en materia de derechos humanos al ratificar uno o varios tratados internacionales como de sólidos argumentos a favor de la aplicación de políticas en este sentido (véase también el capítulo II).

La responsabilidad de las empresas de respetar

Los Principios Rectores aclaran que el grado de responsabilidad que se exige a las empresas con respecto a los derechos humanos es el de respetarlos, y abordan la cuestión de qué medidas deben tomar las empresas para “saber y hacer saber” que respetan los derechos humanos. Esta responsabilidad implica que las empresas deben saber qué consecuencias tienen sus actividades, evitar vulneraciones de los derechos humanos y hacer frente a toda consecuencia efec-

tiva o potencial. Si las empresas toman conocimiento de un daño que han provocado o contribuido a provocar, deben proporcionar o participar en un proceso de reparación eficaz.

Los Principios Rectores aclaran que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es independiente de la capacidad o la voluntad del Estado de respetar su obligación de proteger los derechos humanos³ (véase también el capítulo III).

Acceso de las víctimas a una reparación

Como parte de su deber de proteger frente a los abusos cometidos contra los derechos humanos en relación con la actividad empresarial, los Estados deben adoptar medidas apropiadas para que los afectados puedan acceder a una reparación eficaz, bien a través del sistema judicial, bien por medios no judiciales o administrativos que resulten apropiados.

Además de proporcionar una reparación por medios legítimos, si una empresa toma conocimiento de un daño que ha provocado o contribuido a provocar, se espera de ella que establezca o participe en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a los que puedan acogerse las personas y comunidades que se hayan podido ver afectadas (véase también el capítulo IV).

P 6. ¿Cuál es el rango jurídico de los Principios Rectores?

Los Principios Rectores no son un instrumento internacional que los Estados puedan ratificar, y en ellos tampoco se crean obligaciones jurídicas nuevas. En cambio, aclaran y explican las consecuencias de las disposiciones pertinentes de las normas internacionales de derechos humanos existentes, algunas de las cuales son jurídicamente vinculantes para los Estados, e imparten orientaciones sobre cómo llevarlas a la práctica. Los Principios Rectores hacen referencia a las obligaciones existentes de los Estados en el marco del derecho in-

³ Puede obtenerse información más detallada sobre la responsabilidad de las empresas en *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*.

ternacional y dimanen de dichas obligaciones. A menudo existirá, o deberá promulgarse, una legislación nacional para que estas obligaciones se apliquen y se hagan cumplir efectivamente. Esto significa, a su vez, que algunos elementos de los Principios Rectores pueden acabar recogidos en el derecho interno que regula las actividades empresariales.

P 7. Si los Principios Rectores no son un instrumento jurídico, ¿su carácter es meramente voluntario?

No. Proteger los derechos humanos frente a los abusos derivados de las actividades comerciales es una expectativa que recae sobre todos los Estados, y en la mayoría de los casos se trata de una obligación jurídica contraída mediante la ratificación de tratados internacionales de derechos humanos con carácter vinculante en los que figuran disposiciones a tal efecto. El deber de proteger que los Principios Rectores atribuyen al Estado dimana de estas obligaciones.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos es lo mínimo que se espera de todas las empresas. En muchos Estados, esta expectativa se recoge, íntegra o parcialmente, en la legislación nacional o en la reglamentación aplicable a las empresas, y estos instrumentos del derecho interno son vinculantes para las empresas.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos también puede figurar entre los requisitos contractuales fijados entre las empresas y sus clientes y proveedores, ya sean entidades colectivas o particulares. En la mayoría de los casos, el cumplimiento de estos requisitos es exigible por la vía judicial. Los Principios Rectores establecen que las empresas siempre deben enfocar el riesgo de provocar o contribuir a provocar abusos graves contra los derechos humanos desde la perspectiva del cumplimiento de la ley.

Asimismo, aunque ni la diligencia debida en materia de derechos humanos ni la reparación del daño sean siempre una exigencia establecida por ley, una y otra son necesarias para que la empresa pueda saber y hacer saber que está cumpliendo su responsabilidad de respetar los derechos humanos. De lo contrario, las empresas pueden verse sometidas a los “tribunales” de la opinión pública, integrados por los empleados, las comunidades, los consumidores, la

sociedad civil y los inversores. Así pues, las empresas que no respetan los derechos humanos según lo dispuesto en los Principios Rectores se exponen tanto a consecuencias de carácter jurídico y financiero como al desprestigio.

P 8. ¿Cómo abordan los Principios Rectores la relación entre las responsabilidades de los Estados y las empresas?

Los Principios Rectores reflejan las funciones diferenciadas, pero complementarias, de los Estados y las empresas con respecto a los derechos humanos. En ellos se aclara que el respeto de los derechos humanos por las empresas requiere no solo que las propias empresas adopten medidas, sino también que los Estados establezcan un entorno reglamentario y de políticas adecuado que fomente el respeto de las empresas por los derechos humanos y la rendición de cuentas ante las consecuencias negativas que se produzcan.

Los Principios Rectores dejan claro que las empresas están sujetas a la legislación de los países donde operan. No obstante, también reconoce que puede haber situaciones en que un Estado carezca de capacidad institucional para obligar a las empresas, en particular las transnacionales, a cumplir las leyes y reglamentaciones del país, o no tenga voluntad de hacerlo. En algunos casos, el ordenamiento jurídico nacional puede estar en contradicción con las normas internacionales de derechos humanos, y con las obligaciones asumidas por el Estado. Los Principios Rectores establecen un marco que permite a los Estados, las empresas y otros agentes entender cuáles son sus funciones, distintas pero complementarias, y las medidas que se deben adoptar para prevenir y atajar eficazmente las consecuencias negativas derivadas de la actividad de las empresas.

P 9. ¿Qué relación existe entre los Principios Rectores y la responsabilidad social de las empresas?

Hay más de una manera de entender la noción de responsabilidad social de las empresas (RSE). La visión tradicional se fijaba sobre todo en las contribuciones voluntarias de una empresa al desarrollo de la comunidad, las obras de beneficencia y otras actividades con fines sociales y ambientales. Si bien las actividades de este tipo pueden

ser de interés para la aplicación de los Principios Rectores, servir de apoyo a esa labor o inscribirse en una trayectoria afín, la diferencia entre esta visión tradicional de la RSE y los Principios Rectores estriba en que la aplicación de estos últimos es una expectativa de ámbito mundial que recae sobre todas las empresas, más que una iniciativa voluntaria que una empresa pueda decidir emprender dependiendo de cuáles sean sus otros objetivos y prioridades y/o, en determinadas situaciones, para mantener su aceptación social o sus permisos de actividad.

Los Principios Rectores reconocen expresamente que las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los derechos, pero con ello no compensan el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades.

En los últimos años ha surgido una interpretación diferente de la RSE que se centra en la responsabilidad de la empresa de entender las consecuencias de sus actividades en la sociedad y de hacerles frente, con el fin de evitar repercusiones negativas y obtener los máximos resultados positivos. Esta es la definición de RSE que utiliza la Unión Europea, entre otros. En esta definición tiene cabida la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos que se preciza en los Principios Rectores. Al enunciar dicha responsabilidad, los Principios Rectores también aclaran, desde el punto de vista conceptual y operacional, los dos primeros principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en los que se pide a las empresas que se comprometan a respetar (y apoyar) los derechos humanos y a evitar la complicidad en la comisión de abusos contra los derechos humanos.

P 10. ¿Los Principios Rectores impiden futuros avances legislativos?

Los Principios Rectores no impiden ningún avance normativo ni legislativo. En su preámbulo se señala que en ningún caso debe interpretarse que los Principios Rectores restrinjan o reduzcan las obligaciones legales a las que esté sujeto un Estado de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos. En los Principios

Rectores también se señala lo siguiente: “Los Estados no deben dar por supuesto que las empresas siempre prefieren o se benefician de la inacción pública, y deben considerar una combinación inteligente de medidas —nacionales e internacionales, obligatorias y facultativas— para promover el respeto de los derechos humanos por las empresas”.

Los Principios Rectores establecen además que los Estados deben evaluar periódicamente si las leyes nacionales que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas resultan adecuadas y “remediar eventuales carencias” (Principio Rector 3). Esto significa que, si no existen leyes en la materia, o las que existen no obligan eficazmente a las empresas a respetar los derechos humanos, se espera de los Estados que subsanen dichas carencias o deficiencias.

Por consiguiente, ningún aspecto de los Principios Rectores impide en modo alguno los avances normativos o legislativos en esta esfera que la comunidad internacional quiera realizar para mejorar la protección y el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

P 11. ¿Qué significan los Principios Rectores para las víctimas de abusos contra los derechos humanos cometidos por empresas?

Según los Principios Rectores, se espera de los Estados que adopten las medidas apropiadas, en consonancia con sus obligaciones en materia de derechos humanos, para que quienes se hayan visto afectados por abusos cometidos contra los derechos humanos en relación con actividades empresariales tengan acceso a una reparación eficaz, tanto por la vía judicial como por la extrajudicial. También se establece que, si una empresa determina que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas debe repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos. Asimismo, en los Principios Rectores se establecen criterios para determinar qué constituye un mecanismo de reclamación eficaz, y se imparte orientación sobre cómo superar los obstáculos al acceso a esta vía de reparación.

Estas disposiciones constituyen un marco que permite a la sociedad civil y a las víctimas y sus representantes determinar si tanto los Estados como las empresas han adoptado las medidas necesarias para lograr el respeto de los derechos humanos y han brindado a las víctimas acceso a una reparación eficaz. Desde 2008, las organizaciones de la sociedad civil y otros agentes utilizan con esta finalidad el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, y posteriormente los Principios Rectores, en nombre de las víctimas. Por ejemplo, las organizaciones de la sociedad civil se han servido de los Principios Rectores a modo de marco para analizar los riesgos y responsabilidades referidos a los derechos humanos en determinados sectores, y para reclamar que se tomaran medidas y se mejorase la normativa. También han utilizado los Principios Rectores para abogar por la creación o el mejoramiento de mecanismos de reclamación, y para analizar la eficacia de los mecanismos de reparación existentes. Otras organizaciones han utilizado los Principios Rectores para analizar si los Estados están tomando medidas adecuadas para prevenir los abusos en el marco de las actividades empresariales, mediante la introducción de leyes, medidas de política y reglamentaciones.

Varias organizaciones han elaborado guías para las víctimas de abusos contra los derechos humanos cometidos por empresas y para las organizaciones de la sociedad civil, entre otras cosas sobre cómo utilizar los Principios Rectores para actividades de investigación y promoción (más información en el anexo IV).

En los propios Principios Rectores no se prevé ningún mecanismo de reclamación ni reparación para las víctimas de abusos relacionados con la actividad empresarial. Son los Estados y las empresas, respectivamente, quienes deben establecer estos mecanismos para que las víctimas tengan asegurado el acceso a una reparación eficaz.

No obstante, conviene señalar que, si bien los Principios Rectores no establecen su propio mecanismo de rendición de cuentas, hay otros mecanismos internacionales que pueden ocuparse de las consecuencias de la actividad empresarial para los derechos humanos. Por ejemplo, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)

propugnan la creación, en cada Estado adherente, de Puntos Nacionales de Contacto encargados de atender, mediante el procedimiento previsto para las "instancias específicas", las reclamaciones referidas a abusos cometidos por empresas contra los derechos humanos. Estas Líneas Directrices se aplican a todos los miembros de la OCDE y a todos los demás adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (véase también la P 14).

Las organizaciones de la sociedad civil, los afectados y otras partes interesadas también pueden remitirse a los Principios Rectores en sus comunicaciones con los órganos de las Naciones Unidas. Por ejemplo, algunas organizaciones de la sociedad civil han enviado comunicaciones al examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos en las que aludían al papel que debe desempeñar el Estado en determinados países para persuadir a las empresas de que respeten los derechos humanos.⁴

P 12. ¿Cómo se ocupan los Principios Rectores de los grupos que podrían ser especialmente vulnerables a las consecuencias negativas?

Algunos grupos pueden presentar un mayor riesgo de sufrir las consecuencias negativas de las actividades empresariales. En particular, los marginados y excluidos de la sociedad, como suele ser el caso de las mujeres, las minorías, los migrantes, las personas con discapacidad o los indígenas, pueden ser más vulnerables a las consecuencias negativas o sufrirlas de manera distinta. Hay otros grupos, como los niños, que pueden ser vulnerables en determinadas circunstancias y tal vez requieran medidas de protección diferentes. En los Principios Rectores se indica de manera explícita que sus disposiciones deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a estos grupos.

⁴ Puede obtenerse más información sobre este mecanismo de examen y la forma de presentar comunicaciones en www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx (consultado el 27 de agosto de 2014).

El deber del Estado de proteger a la población frente a las consecuencias negativas de la actividad empresarial para los derechos humanos abarca todo el abanico de obligaciones del Estado en materia de derechos humanos, que incluyen las cuestiones relativas a los derechos de la mujer, el género y, de manera más general, el principio de no discriminación. En los Principios Rectores se hace especial énfasis en la importancia de atajar el riesgo de que se cometan actos de violencia de género o de violencia sexual en las zonas de conflicto. En ellos se destaca también que la obligación del Estado de asegurar el acceso a una reparación requiere adoptar medidas para reducir o suprimir los obstáculos al acceso a los mecanismos judiciales de reparación, entre otras cosas cuando determinados grupos, como los pueblos indígenas o los migrantes, tropiecen con barreras para acudir a los tribunales.

La responsabilidad de las empresas de respetar requiere una evaluación de las consecuencias potenciales o efectivas para los derechos humanos y prestar una atención especial a las consecuencias para los integrantes de aquellos grupos o poblaciones que puedan presentar un mayor riesgo de vulnerabilidad y marginación. Más en concreto, en los Principios Rectores se establece que las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos que podrían requerir una atención especial. Esto significa que tal vez las empresas deban tener presentes otras normas e instrumentos adicionales de derechos humanos, como los relativos a los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familiares. Además, conviene que las empresas tomen en consideración las diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a los riesgos que corren y a la manera en que les afectan las consecuencias negativas.

P 13. Los Principios Rectores se centran en las empresas y en los Estados, ¿qué papel desempeñan otros agentes?

Hay toda una serie de organizaciones y grupos, entre ellos los inversores, las asociaciones industriales, las organizaciones de interesados múltiples, las instituciones nacionales de derechos humanos, los sin-

dicatos y las organizaciones de la sociedad civil, que pueden, y en muchos casos lo hacen ya, servirse de los Principios Rectores para elaborar sus políticas y procesos institucionales y de derechos humanos, incluyendo en sus actividades de promoción y cabildeo. Por ejemplo, son muchas las instituciones nacionales de derechos humanos que difunden información sobre las empresas y los derechos humanos o abogan por la creación de planes de acción nacionales para poner en práctica los Principios Rectores, y algunas de ellas incluso tienen el mandato de actuar como mecanismos de reclamación para las quejas relacionadas con los derechos humanos y la actividad empresarial.

En los anexos III y IV figura información sobre iniciativas y orientaciones pertinentes, entre ellas las de organismos de las Naciones Unidas, organizaciones regionales, instituciones nacionales de derechos humanos, redes sindicales y organizaciones de la sociedad civil. En la respuesta a la pregunta 14 se ofrecen ejemplos de medidas adoptadas por otras organizaciones internacionales o regionales para poner en práctica los Principios Rectores.

La acción colectiva a través de instituciones multilaterales puede contribuir a una adhesión más uniforme de todos los Estados a las medidas necesarias para exigir y fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas. En julio de 2012, el Secretario General presentó un informe al Consejo de Derechos Humanos sobre la manera de integrar eficazmente los Principios Rectores en los programas y actividades de las Naciones Unidas (A/HRC/21/21). En particular, el Secretario General recomendó que los Principios Rectores se incorporaran en las estructuras existentes dedicadas a la coordinación y las políticas a nivel de todo el sistema. Alentó a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, los representantes designados del Secretario General en un país que coordinan las actividades operacionales de las Naciones Unidas en los respectivos países, y a los equipos de las Naciones Unidas en los países a que asumieran el liderazgo, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), con el fin de asegurar la integración de los Principios Rectores en las actividades de planificación y promoción realizadas a nivel nacional. El Consejo de Dere-

chos Humanos ha encargado al ACNUDH que, dentro del sistema de las Naciones Unidas, lidere la integración de los Principios Rectores en los mecanismos y programas pertinentes.

P 14. ¿Cómo han contribuido los Principios Rectores a otras normas mundiales sobre las empresas y los derechos humanos?

Los Principios Rectores han sido refrendados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se basan en las normas fundamentales de las Naciones Unidas en materia laboral y de derechos humanos. Por lo tanto, no son simplemente un instrumento voluntario más. La prueba del carácter normativo de los Principios Rectores es que hacia ellos han convergido y convergen normas e iniciativas mundiales sobre las empresas y los derechos humanos, o relacionadas con esta cuestión.

Por ejemplo, los Principios Rectores se han integrado en la actualización publicada en 2011 de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, un conjunto de directrices aplicables a todos los Estados que se han adherido a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. La actualización incluye un capítulo nuevo dedicado a los derechos humanos que está en consonancia con los Principios Rectores. También requiere que el proceso de la diligencia debida, un elemento fundamental de los Principios Rectores, se aplique a todas las esferas abarcadas por las Líneas Directrices. Todos los Estados adherentes se comprometen a recomendar a las empresas multinacionales que operen en sus territorios o tengan sede en ellos la observancia de las Líneas Directrices. De conformidad con las Líneas Directrices, los Estados también se comprometen a establecer Puntos Nacionales de Contacto que se ocupen de promover el conocimiento y la aplicación de las Líneas Directrices por las empresas y constituyan una plataforma de mediación y conciliación en los casos concretos en que se denuncie a una empresa por no respetar las Líneas Directrices (véase también la P 11).

Organizaciones regionales como el Consejo de Europa, la Unión Europea (UE) y la Organización de los Estados Americanos (OEA)

han manifestado su apoyo a los Principios Rectores y han reclamado su puesta en aplicación. La Comisión Europea, que es el órgano ejecutivo de la UE, ha adoptado una estrategia de responsabilidad social de las empresas en la que quedan reflejados los Principios Rectores. El Consejo de Europa y la Comisión Europea han pedido a sus Estados miembros que elaboren planes de acción nacionales para poner en aplicación los Principios Rectores, y el Consejo de Europa ha iniciado el proceso de elaboración de un proyecto de instrumento no vinculante basado en los Principios Rectores. La Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y la Unión Africana han empezado a estudiar maneras de poner sus agendas sobre las empresas y los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores.

Los Principios Rectores también han servido de inspiración a otras normas mundiales relacionadas con las empresas y los derechos humanos. Por ejemplo, las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional (CFI), la entidad de préstamo del Banco Mundial para el sector privado, se actualizaron en 2011 y coinciden en muchos aspectos con los Principios Rectores en lo que respecta a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Los Principios Rectores quedan reflejados también en las partes correspondientes de las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional, de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa de política empresarial responsable, los Principios Rectores aportan el contenido de los dos primeros principios del Pacto Mundial y dan fundamento al compromiso asumido por los participantes. La Organización Internacional de Normalización ha incluido en su Guía de responsabilidad social un capítulo dedicado a los derechos humanos que está en consonancia con lo dispuesto en el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.

P 15. ¿Qué es el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas?

Quando el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores el 16 de junio de 2011 también decidió establecer un *Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, con el fin de promover la difusión de los Principios Rectores y su aplicación en todo el mundo. El Grupo de Trabajo está integrado por cinco expertos independientes y su representación geográfica es equilibrada. Los expertos pueden ser miembros por un máximo de seis años. El Grupo de Trabajo forma parte del sistema de procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.

Además, el Grupo de Trabajo tiene el mandato de consultar con todos los interesados pertinentes, y de identificar y promover las “buenas prácticas” y las lecciones aprendidas. También tiene el mandato de promover el fomento de la capacidad, formular recomendaciones acerca de la elaboración de leyes y políticas relativas a las empresas y los derechos humanos, y realizar visitas a los países por invitación de los Estados. Se ha encargado igualmente al Grupo de Trabajo que integre una perspectiva de género en toda su labor, y que preste especial atención a los grupos potencialmente vulnerables, como los pueblos indígenas y los niños. Al igual que los demás procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo puede recibir información de los afectados o sus representantes y enviar comunicaciones a los Estados y otros interesados para pedir información sobre problemas de derechos humanos que guarden relación con su mandato.

El Grupo de Trabajo también orienta los trabajos del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que se reúne cada año en Ginebra (hay más información sobre el Foro en la P 16).

El Grupo de Trabajo informa cada año al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades.

Puede obtenerse información sobre el mandato íntegro del Grupo de Trabajo, su composición, sus actividades y sus informes en el sitio web del ACNUDH.

P 16. ¿Qué es el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos?

El Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos fue creado en 2011 mediante la resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos. Su mandato incluye examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores, promover el diálogo y la cooperación, estudiar los problemas encontrados en determinados sectores o ámbitos de operación y definir las buenas prácticas. El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas orienta la labor del Foro (véase la P 15).

El Foro está abierto a la participación de todos los interesados pertinentes, entre ellos los Estados, otros órganos de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales, instituciones nacionales de derechos humanos, empresas, asociaciones empresariales, sindicatos, miembros del mundo académico y organizaciones no gubernamentales. Todos los años, el Presidente del Consejo de Derechos Humanos nombra a un presidente del Foro atendiendo al principio de rotación regional. El presidente del Foro elabora un informe sobre los debates mantenidos por este.

El Foro se celebra cada año y su duración es de dos días laborables. Puede obtenerse información sobre su mandato íntegro y sus períodos de sesiones pasados y futuros en el sitio web del ACNUDH.

P 17. ¿Dónde puedo encontrar orientación sobre cómo aplicar los Principios Rectores?

El ACNUDH publicó una guía interpretativa dedicada específicamente a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, basándose para ello en el trabajo de investigación realizado durante el mandato del ex Representante Especial del Secretario General, John Ruggie.⁵

Diversas organizaciones han publicado sus propias orientaciones sobre cómo aplicar los Principios Rectores en sectores concretos,

⁵ Véase la nota 2.

como la industria extractiva, o con respecto a determinadas cuestiones, como los derechos de los pueblos indígenas. Esta orientación se dirige en particular a las empresas. No obstante, algunas organizaciones e iniciativas también han elaborado orientaciones para los Estados, por ejemplo sobre la manera de diseñar planes de acción nacional para poner en práctica los Principios Rectores. En el anexo IV figura una relación no exhaustiva de fuentes de orientación adicional.

II. El deber del Estado de proteger

P 18. ¿Qué significa "el deber del Estado de proteger"?

El primer pilar de los Principios Rectores se refiere al deber del Estado de proteger. Sus principios fundacionales afirman que, de conformidad con las disposiciones vigentes del derecho internacional de los derechos humanos, los Estados *deben* proteger frente a los abusos contra los derechos humanos cometidos por agentes privados, incluidas las empresas. A tal efecto, los Estados deben prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos contra los derechos humanos en el curso de las actividades empresariales que tengan lugar en el país. Los Principios Rectores también establecen que los Estados deben hacer recaer sobre las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción la expectativa clara de que respeten los derechos humanos en toda la extensión de sus actividades, es decir, en todo país y contexto en que lleven a cabo sus operaciones.

A los principios fundacionales de este primer pilar se suman cinco principios operativos con medidas concretas que los Estados deben adoptar en cumplimiento de su obligación de proteger los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. Tales medidas abarcan un amplio espectro de políticas y disposiciones legislativas que se divide en las categorías generales siguientes:

- 1. Funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general.** Este principio implica promulgar y hacer cumplir leyes que exijan a las empresas el respeto de los derechos humanos, crear un entorno reglamentario que facilite el respeto por las empresas de los derechos humanos y asesorar a las empresas sobre sus responsabilidades.

2. **El nexo entre el Estado y las empresas.** Este principio abarca las situaciones en que un Estado tiene la propiedad o el control de una empresa, o contrata o se procura de otro modo los servicios de una empresa que puedan tener consecuencias para el disfrute de los derechos humanos. Por último, abarca las transacciones comerciales de un Estado, en particular la adquisición pública.
3. **Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos.** Puesto que el riesgo de abusos graves contra los derechos humanos a manos de las empresas, entre otros agentes, es mayor en las zonas afectadas por conflictos, los Principios Rectores disponen que los Estados (de origen y anfitrión) brinden orientación, asistencia y mecanismos de cumplimiento de la ley para que las empresas no se vean implicadas en la comisión de abusos en dichas zonas.
4. **Garantizar la coherencia política.** Este principio incluye velar por que las políticas sean concordantes en todos los departamentos y funciones del gobierno y cuando el Estado actúe en calidad de miembro de instituciones multilaterales, y por que los acuerdos y tratados de cooperación exterior (como los tratados bilaterales de inversión) sean conformes con las obligaciones contraídas en materia de derechos humanos.

¿QUÉ SIGNIFICA EN LA PRÁCTICA LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE PROTEGER?

El establecimiento de normas de salud y seguridad en el trabajo para las fábricas es un ejemplo de la adopción de disposiciones legislativas y reglamentarias cuyo efecto es hacer respetar los derechos humanos a las empresas. Este tipo de normas protegen a los trabajadores frente a condiciones que podrían poner en peligro sus vidas o su salud. Los Estados pueden hacer cumplir esta legislación creando órganos de supervisión, como serían los organismos de inspección del trabajo, que puedan verificar en las fábricas la

observancia de las normas e imponer sanciones a las empresas que no las cumplan. Asimismo, muchos Estados ofrecen a las empresas completas indicaciones sobre cómo cumplir las normas. Los Estados pueden exigir a las empresas que sometan al proceso de la diligencia debida sus relaciones con otras empresas, tales como sus proveedores extranjeros, obligándolas por ejemplo a informar con carácter mundial sobre cómo velan por el cumplimiento de la normativa laboral en su cadena de suministro, o haciendo del proceso de diligencia debida un requisito para obtener determinados tipos de apoyo estatal, como el crédito a la exportación.

P 19. ¿Lo que principalmente requiere la obligación del Estado de proteger es tan solo una mayor reglamentación?

Contar con una reglamentación, legislación y maquinaria de cumplimiento adecuadas es un elemento importante y necesario de la obligación del Estado de proteger frente a la comisión de abusos contra los derechos humanos por terceros, incluidas las empresas. En los Principios Rectores se pide expresamente a los Estados que adopten “las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar” los abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial (Principio Rector 1) y se aclara que esto significa promulgar una legislación y reglamentación adecuadas que exijan a las empresas el respeto de los derechos humanos. Las medidas encaminadas a hacer cumplir la ley pueden adoptarse por la vía administrativa o el sometimiento a la justicia, según proceda.

En el comentario del Principio Rector 3 queda claro que los Estados deben examinar si sus leyes y reglamentación ofrecen suficiente cobertura para prevenir abusos relacionados con las actividades empresariales y para proteger a la población frente a tales abusos, teniendo en cuenta “la evolución de la situación”, y deben cerciorarse de que sus políticas, legislación y reglamentación constituyen un entorno propicio para que las empresas respeten los derechos humanos. Si la legislación no protege adecuadamente los derechos humanos, podría ser necesario revisarla o promulgar nuevas leyes.

Dicho de otro modo, el cumplimiento del deber del Estado de proteger no requiere únicamente una mayor reglamentación, sino contar con la reglamentación *idónea*, que ha de ser adecuada y eficaz en su misión de exigir a las empresas que respeten los derechos humanos.

Los Principios Rectores no solo se centran en la reglamentación y en su cumplimiento. También reconocen que los Estados cuentan con todo un abanico de medidas jurídicas, económicas y de política para persuadir a las empresas de que respeten los derechos humanos. En los principios referidos al deber del Estado de proteger se aboga por el establecimiento de incentivos, además de sanciones, y por que, junto a los planteamientos reglamentarios y punitivos, haya margen para la orientación, el apoyo y el fomento de la capacidad, cuando resulte necesario. Los Estados deberían emplear diversas medidas, combinándolas como proceda para que el resultado sea adecuado y eficaz. Es lo que se denomina una **combinación inteligente** de medidas.

Algunos Estados exigen a las empresas, en particular a las multinacionales de mayor tamaño, que informen públicamente sobre su desempeño social y ambiental en todo el mundo. De este modo, los Estados fomentan la transparencia y hacen posible que los organismos oficiales y la opinión pública sometan a escrutinio el desempeño de las empresas. Esta es una de las medidas que pueden servir para persuadir a las empresas de que deben respetar los derechos humanos y a informar sobre la labor que realizan en ese sentido.

P 20. ¿Deberían los Estados imponer exigencias en materia de derechos humanos a las empresas que operan en el extranjero?

Los Principios Rectores establecen que los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades. Observan que, en la actualidad, el derecho internacio-

nal de los derechos humanos por lo general no *exige* que los Estados regulen las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, pero tampoco lo *prohíbe*, siempre que haya una “base jurisdiccional” y el ejercicio de la jurisdicción sea razonable (véase el Principio Rector 2).

Con arreglo a la combinación inteligente de medidas por que se aboga en los Principios Rectores, los Estados disponen de toda una serie de opciones en cuanto a políticas, reglamentación y medidas para el cumplimiento referidas tanto a la jurisdicción extraterritorial directa (ejercer la jurisdicción respecto de una compañía por sus conductas en el extranjero) como a las medidas internas con consecuencias extraterritoriales (medidas de ámbito nacional cuyo efecto es disuadir, incentivar o modificar de otra manera la conducta de una empresa en el mundo).

En los Principios Rectores se reconoce que puede haber razones políticas de peso para la jurisdicción extraterritorial. Por ejemplo, los Principios Rectores señalan que el riesgo de que se cometan abusos contra los derechos humanos es mayor en las zonas afectadas por un conflicto, en las que el Estado “anfitrión” tal vez no tenga capacidad o voluntad de proteger los derechos humanos, y que tal vez no estén sometidas al control o la autoridad del Estado. En tales situaciones, los Estados “de origen” tienen un papel fundamental de asesores y suministradores de asistencia y orientación, y tienen que exigir a las empresas que operan en esas zonas que pongan cuidado en no verse involucradas en la comisión de abusos contra los derechos humanos.

También se reconoce que este es un ámbito del derecho internacional que está evolucionando, y que algunos órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos recomiendan con insistencia creciente a los Estados de origen que adopten medidas para impedir que las empresas de su jurisdicción cometan abusos en el extranjero.

El Comité de Derechos Humanos, que es el comité de expertos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ha afirmado, en sus observaciones finales sobre varios Estados partes, que cabe deducir de las obligaciones dimanantes del Pacto que los Estados tienen la responsabilidad de enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades. El Comité también ha alentado a los Estados a asegurar el acceso a mecanismos de reparación a las personas cuyos derechos humanos hayan sido violados a raíz de las operaciones de esas empresas en el extranjero (CCPR/C/DEU/CO/6).

P 21. ¿Qué se entiende por "coherencia política" y qué consecuencias tiene para los Estados?

Los Principios Rectores aluden al concepto de "coherencia política" en el contexto de la obligación del Estado de proteger. En cualquier Estado hay toda una serie de departamentos, organismos y otras instituciones públicas que contribuyen a dar forma a la conducta de las empresas. Puede tratarse de departamentos que se ocupan de las cuestiones laborales, organismos encargados de supervisar la legislación mercantil y la reglamentación del mercado de valores, organismos que se ocupan de las inversiones, el crédito a la exportación y los seguros, órganos de comercio, etc. Los Estados deben velar por que todos ellos conozcan y den cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado en materia de derechos humanos en el desempeño de sus respectivos mandatos, entre otras cosas facilitándoles la correspondiente información, formación y apoyo.

En ocasiones, los Estados también han de hallar un difícil equilibrio entre las distintas necesidades de la sociedad. En tales situaciones, los Estados deben cerciorarse de que actúan con coherencia política, de modo que les resulte posible cumplir sus obligaciones de derechos humanos.

En la práctica, la coherencia política implica velar por que los departamentos que regulan el establecimiento y el funcionamiento

de las empresas no dificulten involuntariamente el respeto de los derechos humanos por las empresas. Por ejemplo, el derecho mercantil no suele incentivar a los directivos de las empresas a tener en consideración las cuestiones relacionadas con los derechos humanos. No obstante, los Estados pueden crear incentivos y requisitos para el respeto de los derechos humanos introduciendo cambios en el derecho mercantil. Otro ejemplo son los organismos de promoción de las exportaciones, que deben ser conscientes de la responsabilidad del Estado de enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades. Esto implica adoptar las medidas apropiadas para cerciorarse de que las empresas o proyectos que reciben apoyo crediticio o de otra índole han identificado y mitigado de manera proactiva los riesgos que la actividad entraña para los derechos humanos.

P 22. ¿Qué cambia en las zonas afectadas por un conflicto?

El riesgo de que una empresa se vea involucrada en abusos graves (es decir, a gran escala, severos o sistemáticos) contra los derechos humanos es especialmente elevado en las zonas afectadas por un conflicto. En tales situaciones, lo habitual es que el régimen de derechos humanos no funcione como estaba previsto, por ejemplo porque el Estado carece de control efectivo sobre la zona, o no tiene la capacidad o voluntad de proteger o respetar los derechos humanos, o bien porque la zona está *de facto* bajo control de grupos armados. De hecho, la comisión de abusos graves contra los derechos humanos suele ser un indicador de un conflicto potencial o en curso.

Este mayor riesgo exige una intensificación de la diligencia debida por parte de las empresas que operan en la zona y exige que los Estados pongan especial cuidado en velar por que las empresas no cometan o contribuyan a cometer tales abusos. Esto puede entrañar dificultades particulares en los lugares donde no hay instituciones gubernamentales eficaces ni protección jurídica, como suele suceder en las zonas afectadas por un conflicto. Si bien el deber de proteger los derechos humanos incumbe, incluso en situaciones de conflicto, al

Estado “anfitrión” (el país donde la empresa opera), este a menudo es incapaz de cumplir dicho deber, como ya se ha dicho.

En tales situaciones, el Estado “de origen” (el país donde la compañía se ha constituido o donde tiene su sede u oficina principal) tiene la responsabilidad de colaborar con la empresa en cuestión para ayudarla a detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos, tanto los derivados de sus actividades como los asociados a sus relaciones comerciales. Los Estados también deberían denegar acceso a ayudas o servicios públicos a las empresas que se hayan visto implicadas en vulneraciones graves de los derechos humanos y se nieguen a corregir la situación.

Algunos Estados han adoptado medidas en este sentido, por ejemplo exigiendo a las empresas que utilizan materias primas o productos básicos que puedan tener su origen en zonas afectadas por un conflicto (como serían los denominados “minerales de conflicto”) que revelen el origen de dichos materiales y el uso que les dan. Otros Estados emiten orientaciones y advertencias específicas para las empresas en relación con los riesgos para los derechos humanos que suponen determinadas zonas de conflicto.

P 23. ¿Se exige a los Estados que elaboren planes de acción nacionales para poner en práctica los Principios Rectores?

Los Principios Rectores no especifican de qué manera los Estados han de llevarlos a la práctica. No obstante, varios mecanismos internacionales y regionales han recomendado a los Estados que elaboren planes de acción nacionales sobre la cuestión de las empresas y los derechos humanos con el fin de poner en práctica los Principios Rectores. Los planes de acción nacionales pueden ser un medio para que los Estados mejoren la coordinación entre los diferentes departamentos gubernamentales que intervengan en la aplicación de los Principios Rectores, y pueden servir de plataforma para la organización de conversaciones con múltiples interesados en el ámbito nacional. También se ha dicho de los planes de acción nacionales que son un instrumento flexible pero estructurado para identificar opciones en materia de políticas y reglamentación en el plano nacional, para crear

transparencia y para evaluar los avances logrados. Por ejemplo, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas ha recomendado que los Estados se doten de planes de este tipo, la Comisión Europea ha invitado a todos los Estados miembros de la UE a elaborar planes de acción nacionales, y lo mismo ha pedido el Consejo de Europa a sus miembros.

Los Estados pueden llevar a la práctica los Principios Rectores de muchas maneras, y las actividades encaminadas a tal fin pueden inscribirse en el marco de iniciativas existentes (como hacen, por ejemplo, los Estados que integran las iniciativas para la aplicación de los Principios Rectores en sus planes generales de acción sobre los derechos humanos), o no estar coordinadas bajo una iniciativa única. El principio general es que los Estados deben cumplir sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos tomando las medidas necesarias para cerciorarse de que efectivamente previenen, investigan y castigan los abusos de las empresas contra los derechos humanos. Habrá Estados que consideren necesario y útil elaborar un plan que englobe todas sus actividades al respecto, en aras de la eficacia, y comunicar sus intenciones y medidas a las empresas y a los demás interesados.

Algunos Estados han tomado medidas para la puesta en práctica de los Principios Rectores a nivel nacional. Varios lo han hecho mediante estrategias o planes de acción nacionales en los que se describen las intenciones del Estado respecto de la aplicación de los diferentes elementos de los Principios Rectores. Puede encontrarse más información sobre los planes de acción nacionales de los Estados en el sitio web del ACNUDH (www.ohchr.org).

III. La responsabilidad de las empresas de respetar

P 24. ¿Qué es la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos?

El segundo pilar de los Principios Rectores se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Según los Principios Rectores, esto significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas que surjan para los derechos humanos. Dicho de otro modo, las empresas deben llevar a cabo sus actividades de manera que no interfieran ni tengan consecuencias negativas para los derechos humanos de los demás, ya sean empleados, miembros de una comunidad, consumidores u otros. Esta responsabilidad ha sido refrendada por el Consejo de los Derechos Humanos, y también ha sido reconocida por entidades como la OIT, la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y su presencia en las declaraciones de las propias empresas es cada vez más frecuente.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos requiere que las empresas dispongan de políticas y procesos para prevenir y mitigar todo riesgo de provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos. Si, pese a ello, las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación. Asimismo, las empresas deben procurar prevenir o mitigar toda consecuencia negativa directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales.

La responsabilidad de respetar se aplica, como mínimo, a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos que se consagran en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales

en el Trabajo, aunque es posible que las empresas deban tener en consideración otras normas internacionales de derechos humanos, según el contexto. Aunque las medidas que las empresas adopten atendiendo a su responsabilidad de respetar dependerán de la envergadura y complejidad de cada empresa, la responsabilidad en sí recae sobre todas ellas, independientemente de su tamaño, sector o ubicación.

En 2012, el ACNUDH publicó una guía interpretativa sobre la responsabilidad de las empresas de respetar⁶ en la que se imparten orientaciones detalladas sobre el significado y el objetivo de aquellos Principios Rectores que se aplican a las empresas. La guía contiene información detallada sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y también desarrolla con mayor detenimiento muchas de las cuestiones evocadas en el presente capítulo.

P 25. ¿De dónde emana esta responsabilidad?

La Declaración Universal de Derechos Humanos pide a toda "institución" de la sociedad que contribuya a hacer realidad los derechos humanos para todos. Al nivel internacional, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es una norma de conducta reconocida en prácticamente todos los instrumentos voluntarios y otras disposiciones jurídicas no vinculantes que tienen que ver con la responsabilidad de las empresas. Cuando el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores, esta responsabilidad quedó refrendada por los Estados Miembros de las Naciones Unidas.

Como se explica en el capítulo II, sobre los Estados recae la obligación principal de promulgar y hacer cumplir leyes y políticas que tengan por efecto hacer que las empresas respeten los derechos humanos. Si un Estado cumple y hace cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos, entre ellas el deber de protegerlos frente a los abusos que puedan cometer las empresas, el cumpli-

⁶ Véase la nota 2.

miento de la ley bastará, de manera general, para respetar los derechos humanos.

Sin embargo, los Principios Rectores dejan claro que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica incluso cuando dicha legislación no existe o no se aplica efectivamente. Por consiguiente, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos existe con independencia del deber del Estado de proteger los derechos humanos, que constituye el primer pilar de los Principios Rectores.

P 26. ¿Qué se espera que hagan las empresas para respetar los derechos humanos?

Las empresas deben saber y hacer saber que respetan los derechos humanos, algo que les resulta imposible si no cuentan con determinadas políticas y procesos. En primer lugar, las empresas deben asumir un **compromiso político** por el que se obliguen a actuar conforme a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En segundo lugar, deben realizar una constante labor de **diligencia debida en materia de derechos humanos** que les permita detectar, prevenir y mitigar las consecuencias que puedan tener sobre los derechos humanos, y rendir cuentas por ellas. Por último, deben contar con procesos que les permitan **reparar** toda consecuencia negativa para los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Declaración política sobre los derechos humanos

Como primera medida para asimilar su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deberían manifestar su compromiso en una declaración política que esté a disposición del público. En la declaración, que tendría que ser aprobada al más alto nivel jerárquico de la empresa, habrán de consignarse las expectativas de esta respecto de sus empleados, socios comerciales y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios. No es necesario que la declaración sea un documento aparte, sino que puede incorporarse a declaraciones existentes de la empresa y en sus códigos de conducta para socios comerciales. La declaración

debe quedar asimilada a todos los niveles de la empresa, incluido el más alto, y debe reflejarse en las políticas y procesos operacionales, según resulte necesario.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

Por “diligencia debida en materia de derechos humanos” se entiende el proceso permanente mediante el que una empresa detecta y resuelve las consecuencias que pueda tener para los derechos humanos en el contexto de todas sus operaciones y productos y en toda su red de proveedores y socios comerciales. Parte de esta labor de diligencia debida tiene que ser la evaluación de los procedimientos y sistemas internos, así como, desde el punto de vista externo, el mantenimiento de contactos con los grupos que podrían resultar afectados por las actividades de la empresa.

Los Principios Rectores establecen que las empresas deben integrar las conclusiones de estos procesos de diligencia debida en políticas y procedimientos del nivel adecuado a los que habrán de asignar los recursos y la autoridad que corresponda. El objetivo es identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas que la empresa suponga para los derechos humanos, y las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de sus actividades en este sentido. Por último, las empresas deben estar dispuestas a comunicar al exterior qué medidas han adoptado, entre otras cosas para informar al respecto a aquellos grupos que podrían resultar afectados por sus actividades. Dado que las operaciones, su contexto y sus consecuencias pueden variar, la empresa, en el marco de sus procesos de diligencia debida, debe reevaluar periódicamente las consecuencias que puede tener o efectivamente tiene para los derechos humanos.

Reparación

Si una empresa determina que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, debe repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos. En algunas ocasiones, la mejor manera de repararlas es mediante mecanismos judiciales, en cuyo caso

la empresa debe cooperar con los procesos correspondientes. En otras ocasiones, el diálogo, la mediación, el arbitraje y otros mecanismos no judiciales pueden ser los más indicados para una reparación eficaz. La opción apropiada dependerá en gran medida de los deseos de las personas afectadas (más información en el capítulo IV).

P 27. ¿En la práctica, los Principios Rectores no imponen a las empresas obligaciones del derecho internacional de los derechos humanos que incumben a los Estados?

No. La utilización de la expresión “responsabilidad de proteger”, en lugar de “deber de proteger”, indica que el respeto de los derechos no constituye una obligación que el actual derecho internacional de los derechos humanos imponga de manera general y directa a las empresas, aunque algunos elementos de esta responsabilidad a menudo se trasladan a la legislación nacional. En los Principios Rectores se plasman las responsabilidades diferentes pero complementarias de los Estados y las empresas en lo que respecta a prevenir y hacer frente a las consecuencias de la actividad empresarial para los derechos humanos. Como se indica en el capítulo II, el derecho internacional de los derechos humanos obliga a los Estados a adoptar medidas adecuadas para proteger los derechos humanos frente a las consecuencias adversas provocadas por las empresas. Por el contrario, todo deber jurídico de las empresas relacionado con la responsabilidad de respetar los derechos humanos vendrá impuesto por el Estado, en ocasiones como consecuencia de las obligaciones de ese Estado en materia de derechos humanos. No obstante, los Principios Rectores establecen que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es independiente de que los Estados cumplan o no su obligación de proteger tales derechos.

P 28. ¿Cuáles son los derechos humanos de interés y por qué?

Dado que las empresas pueden provocar consecuencias para la práctica totalidad de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, la responsabilidad de respetar se aplica a casi todos esos derechos. Como mínimo, estaríamos hablando de los derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que abarca los ocho convenios fundamentales de la OIT. En función del contexto, por ejemplo, cuando la empresa suponga un riesgo para las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que requieren una atención particular, es posible que dicha empresa deba tener presentes algunas otras normas internacionales de derechos humanos. Por ejemplo, las empresas que puedan provocar consecuencias para los derechos del niño también deben prestar atención a los derechos específicos que se recogen en la Convención sobre los Derechos del Niño.

En la práctica, a menudo sucede que las empresas suponen más riesgos para unos derechos humanos que para otros en función de los sectores y contextos. Sin embargo, esto no cambia el hecho de que la responsabilidad de respetar se aplica a *todos* los derechos.

P 29. ¿Las empresas también tienen que promover y hacer realidad los derechos humanos?

No. El derecho internacional de los derechos humanos impone a los Estados las obligaciones jurídicas de promover y hacer realidad los derechos humanos. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos implica que estas no deben vulnerar los derechos humanos, pero no se les exige que además promuevan o hagan realidad esos derechos.

Con esto no se pretende disuadir a las empresas de que también promuevan y contribuyan a hacer realidad los derechos humanos cuando puedan y quieran hacerlo. Las actividades emprendidas en este sentido pueden ser resultado de un compromiso asumido voluntariamente o de obligaciones contractuales contraídas en determinadas circunstancias. No obstante, tales actividades adicionales no forman parte de la responsabilidad universal básica de todas las empresas de respetar los derechos humanos y no pueden servir para contrarrestar o compensar el incumplimiento de la obligación de respetar.

Pese a ello, son muchas las empresas que optan por emprender actividades de apoyo a los derechos humanos. Los signatarios del Pacto Mundial se comprometen a “apoyar y respetar” los derechos humanos, como enuncia el primero de los diez principios del Pacto Mundial. En el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (www.unglobalcompact.org) hay ejemplos de cómo las empresas pueden apoyar los derechos humanos.

P 30. ¿Qué relación existe entre la responsabilidad de respetar y la (esfera de) influencia de una empresa?

En ocasiones se utiliza el concepto de la esfera de influencia de una empresa para definir los límites de su responsabilidad social, pero no en los Principios Rectores. Dicho concepto puede ser útil cuando se estudian las maneras en que una empresa puede promover los derechos humanos o contribuir a otras metas de carácter social. Sin embargo, en los Principios Rectores la influencia no es la base para atribuir a una empresa la responsabilidad de un daño causado a los derechos humanos, sino que la responsabilidad se determina en función de las consecuencias que sus actividades tengan en los derechos humanos, es decir si dichas actividades provocan o contribuyen a provocar una consecuencia negativa, o si entre sus operaciones, productos o servicios y las consecuencias negativas existe un vínculo directo a través de una relación comercial. Es entonces cuando adquiere importancia el concepto de influencia (en la interpretación que hacen del término los Principios Rectores), pues se utiliza para determinar qué medidas cabe esperar razonablemente de la empresa para hacer frente a esas consecuencias y, normalmente, dicha influencia variará en función del contexto. Si una empresa no ha provocado directamente la consecuencia, la influencia que tiene sobre quien la haya provocado delimitará el abanico de opciones para prevenir o mitigar esa consecuencia, pero no afectará al alcance de la responsabilidad en sí misma.

Si es necesario establecer prioridades en las medidas destinadas a hacer frente a los riesgos para los derechos humanos, las empresas deberán guiarse por la gravedad de las consecuencias potenciales o efectivas detectadas, teniendo en cuenta si un retraso en la

adopción de medidas podría convertir en irremediables dichas consecuencias.⁷

P 31. ¿Las empresas no deberían estar obligadas a cumplir únicamente la legislación nacional?

Allá donde la legislación nacional se promulgue y haga cumplir de manera tal que exija a las empresas el respeto de todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dicho respeto constituirá un deber jurídico. Sin embargo, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos trasciende la necesidad de cumplir con las leyes y normativas nacionales que protegen los derechos humanos. Existe igualmente cuando la correspondiente legislación nacional es deficiente, inexistente o no se hace cumplir. Algunas de las situaciones más complicadas para las empresas suelen producirse cuando la legislación nacional entra en conflicto directo con la normativa internacional de derechos humanos, o no se ajusta completamente a ella. Por ejemplo, puede suceder que la legislación nacional de un Estado no contemple la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, o que limite los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de asociación. Si el entorno legislativo nacional imposibilita el cabal cumplimiento por la empresa de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, se espera de ella que busque maneras de actuar con arreglo a los principios de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y que demuestre dicho empeño de manera continua. Esto puede abarcar, por ejemplo, mostrar su disconformidad con las exigencias del gobierno, intentar establecer con él un diálogo sobre derechos humanos o solicitar que se la exima de cumplir aquellas disposiciones jurídicas que puedan desembocar en alguna consecuencia negativa para los derechos humanos. Sin embargo, si, pasado el tiempo, el contexto nacional hace imposible prevenir o mitigar las consecuencias negativas para los derechos humanos, la empresa tendría que estudiar la posibilidad de poner fin a sus actividades en el

⁷ Puede obtenerse información más detallada en *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*.

país, teniendo en cuenta las consecuencias para los derechos humanos que, según evaluaciones fiables, podrían derivarse de ello.

P 32. ¿Cuál es la diferencia entre una consecuencia que una empresa ha provocado o contribuido a provocar y una consecuencia "directamente relacionada" con operaciones, productos o servicios de una empresa?

La responsabilidad de proteger exige a la empresa que:

- a) Evite que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y haga frente a esas consecuencias cuando se produzcan; y
- b) Trate de prevenir o mitigar toda consecuencia directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales.

EJEMPLOS

Una empresa puede provocar un efecto negativo si deniega a sus trabajadores el derecho a organizarse. Una empresa puede contribuir a un efecto negativo si proporciona financiación a un proyecto de construcción que vaya a requerir desalojos forzosos o si hace un pedido de compra a un proveedor con un plazo de entrega que el proveedor no podrá cumplir si respeta la normativa internacional del trabajo. Las operaciones, los productos o los servicios de una empresa pueden estar directamente relacionados con una consecuencia negativa a través de una relación comercial si uno de los proveedores de la empresa, sin conocimiento previo de esta, subcontrata mano de obra de contratistas que recurren al trabajo forzoso. En este último ejemplo, la empresa no ha provocado ni contribuido a provocar el problema, pero, una vez toma conocimiento de la situación, sigue teniendo la responsabilidad de actuar para tratar de prevenirlo y/o mitigarlo.

Cada uno de estos tipos de involucración en las consecuencias negativas para los derechos humanos requerirán una respuesta diferente. Para determinar la naturaleza de su participación en una consecuencia negativa para los derechos humanos, es decir, para averiguar si se trata del caso a) o b) citados más arriba, las empresas deben recurrir a un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. Una empresa que provoca o podría provocar una consecuencia negativa para los derechos humanos debe adoptar las medidas necesarias para poner fin a dicha consecuencia o para prevenir su contribución a ella, y utilizar su influencia para mitigar en la mayor medida posible las consecuencias que puedan subsistir. Si una consecuencia para los derechos humanos está directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales, debe tratar de prevenirla o mitigarla aunque no haya contribuido a ella.

La expresión “directamente relacionada” alude al vínculo establecido entre la consecuencia y los productos, servicios y operaciones de la empresa a través de *otra* empresa (relación comercial). La relación causal entre las actividades de la empresa y la consecuencia negativa no entra en consideración al determinar el alcance de la aplicación de esta parte de los Principios Rectores.

La expresión “relaciones comerciales” tiene una definición amplia y abarca las relaciones de una empresa con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente vinculada a sus operaciones comerciales, sus productos o sus servicios. Esto incluye las entidades situadas a partir del primer nivel de su cadena de valor, además de las relaciones comerciales directas e indirectas.⁸

⁸ Puede obtenerse más información en *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. En respuesta a preguntas concretas formuladas por organizaciones externas, el ACNUDH también ha formulado orientaciones sobre las distintas categorías de consecuencias recogidas en los Principios Rectores, sobre todo referidas al sector financiero. Estas notas orientativas pueden consultarse en www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf y en

P 33. ¿Hay alguna diferencia entre las responsabilidades de las pequeñas y medianas empresas y las de las grandes empresas transnacionales?

No, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es una expectativa de base que se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, contexto operacional, sector o industria. Una empresa pequeña no tiene por qué provocar consecuencias potenciales o efectivas sobre los derechos humanos menos importantes que una entidad de mayor envergadura. Dicho esto, el tamaño de una empresa a menudo influye en el tipo de enfoque que adopta para cumplir su responsabilidad.

Las empresas de mayor tamaño suelen participar en un abanico de actividades más variado, y suelen tener más relaciones comerciales y cadenas de suministro más largas y complejas que las empresas pequeñas. Lo habitual también es que las empresas grandes tengan procedimientos de decisión, comunicación, control y supervisión más complejos. Así pues, las políticas y procesos que las grandes empresas necesitan para saber y hacer saber que respetan los derechos humanos tendrán que reflejar todos estos factores. En la mayoría de los casos, las empresas grandes contarán con sistemas más formales y extensos para integrar eficazmente el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones y actividades. Las empresas de menor tamaño podrán tener modos de comunicación menos formales, menos empleados y unas estructuras de gestión menos formales. Es por lo tanto posible que los sistemas internos y las funciones de supervisión sean menos formales y complejos. No obstante, aunque las empresas con pocos empleados no suelen necesitar sistemas muy extensos, el tamaño de la empresa no debería ser nunca el factor que determine la naturaleza y la envergadura de los procesos necesarios para hacer frente a los riesgos para los derechos humanos, pues tales parámetros deberán depender siempre del riesgo que las operaciones, los productos, los servicios y las re-

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf (consultado el 28 de agosto de 2014).

laciones comerciales de una empresa supongan para los derechos humanos.

Una empresa dedicada al comercio de oro que cuenta con 20 empleados y compra oro procedente de países afectados por un conflicto donde se cometen abusos contra los derechos humanos en relación con la extracción de minerales, o de manera generalizada, correrá un riesgo importante de que sus productos, operaciones o servicios estén vinculados con consecuencias negativas para los derechos humanos a través de sus relaciones comerciales. Las políticas y procesos que establezca para cerciorarse de que no se ve implicada en tales abusos tendrán que ser proporcionales al riesgo. Ello podría requerir la creación de sistemas extensos y formales. Es posible que la empresa también deba, por ejemplo, recurrir a especialistas externos en los derechos humanos y en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, si no dispone de empleados con las competencias requeridas.

Véase en el anexo IV una relación de recursos específicamente indicados para las pequeñas y medianas empresas.

IV. Acceso a una reparación

P 34. ¿Qué dicen los Principios Rectores sobre el acceso a una reparación?

Uno de los principios fundamentales del sistema internacional de derechos humanos es que las víctimas deben disponer de acceso a una reparación eficaz cuando sus derechos hayan sido vulnerados. Por reparación de una vulneración de los derechos humanos se entienden tanto los *procesos* que proporcionan una reparación frente a una consecuencia negativa para los derechos humanos como los *resultados* sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia. Los Principios Rectores afirman que el deber de protección del Estado incluye garantizar que, si las empresas cometen abusos contra los derechos humanos, los Estados brindarán una reparación eficaz a los afectados por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, cuando dichos abusos se produzcan en su territorio y/o jurisdicción.

OBSTÁCULOS PARA ACCEDER A LOS TRIBUNALES NACIONALES

Las comunidades minoritarias o indígenas pueden no hablar el idioma de la mayoría lingüística. La utilización exclusiva del idioma mayoritario por los tribunales, incluso en la zona de implantación de esa comunidad minoritaria o indígena, podría impedir que las víctimas acudan a los tribunales para presentar sus reclamaciones. En tales casos, el deber del Estado de garantizar el acceso a una reparación por la vía judicial podría exigir la contratación de intérpretes que permitan a los grupos minoritarios entender el proceso judicial, exponer sus reclamaciones en el idioma propio y defender sus argumentos ante el tribunal.

La existencia de mecanismos judiciales eficaces es fundamental para garantizar el acceso a la reparación. El deber de los Estados de proporcionar acceso a una reparación eficaz exige la adopción de medidas apropiadas para que los mecanismos judiciales estatales estén facultados para ocuparse de los abusos relacionados con las empresas. Ello implica la adopción de disposiciones para suprimir obstáculos legales, prácticos o de otra índole (como las tasas administrativas o las barreras idiomáticas) que puedan impedir a las víctimas denunciar su caso.

No obstante, el deber de garantizar el acceso a una reparación eficaz no significa únicamente que los Estados deban reforzar su marco jurídico y sus sistemas judiciales. Los Estados también deben garantizar la existencia de vías de reparación extrajudiciales que, cuando resulte procedente, atiendan y resuelvan las quejas relacionadas con los efectos de las empresas en los derechos humanos. Los mecanismos administrativos y legislativos y las demás vías extrajudiciales desempeñan una importantísima función de complemento y suplemento de los mecanismos judiciales. Los mecanismos extrajudiciales pueden ser los defensores del pueblo, las entidades de la esfera del empleo y el trabajo que estén facultadas para examinar casos e imponer sanciones, o las instituciones nacionales de derechos humanos. Pueden tener competencias decisorias; por ejemplo, algunas instituciones nacionales de derechos humanos ofrecen sobre todo procesos de mediación entre las partes, mientras que el mandato de otras las faculta para oír casos, dictar decisiones y establecer sanciones y otras formas de reparación.

Los principios relativos al acceso a la reparación no se aplican únicamente a los Estados. También estipulan que las empresas deben colaborar con los mecanismos judiciales, y establecer mecanismos de nivel operacional, o colaborar con ellos, para la recepción y el tratamiento de reclamaciones de particulares y de comunidades que puedan haberse visto afectados negativamente por sus operaciones. Sin embargo, los mecanismos de reclamación de nivel operacional no deberían utilizarse para socavar la función desempeñada por los sindicatos legítimos en la resolución de controversias de carácter laboral, ni impedir el acceso a mecanismos de reclamación judiciales o a otros mecanismos extrajudiciales. Las colectividades de múltiples

partes interesadas y otras iniciativas de asociación basadas en las normas relativas a los derechos humanos también deben ofrecer mecanismos de reclamación eficaces.

Los Principios Rectores contienen una lista de criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales estatales y no estatales. Estos criterios establecen que, para ser eficaces, los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos. Es decir, deben constituir una vía genuina para que las víctimas de abusos cometidos por las empresas contra los derechos humanos obtengan una reparación, y no deben consistir en un mero ejercicio de relaciones públicas. Los mecanismos de nivel operacional también deberían basarse en la interacción y el diálogo con los grupos de interesados cuyos agravios tienen vocación de reparar.

P 35. ¿No es el Estado quien debe resarcir a las víctimas de los abusos contra los derechos humanos?

Parte del deber de los Estados de proteger los derechos humanos consiste en garantizar que, cuando se cometan abusos contra los derechos humanos en su jurisdicción, los afectados puedan acceder a una reparación eficaz por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, y así se enuncia en los Principios Rectores. Los mecanismos estatales, tanto judiciales como extrajudiciales, deben constituir la base de un sistema más amplio de reparación en casos de abuso contra los derechos humanos relacionados con las empresas.

No obstante, lo propio es también que las empresas ofrezcan una reparación, bien directamente, bien a través de la cooperación con otros mecanismos de reparación estatales o no estatales, cuando determinan que han provocado o contribuido a provocar una consecuencia negativa para los derechos humanos. Esto entra en la esfera de la rendición de cuentas: una empresa, por definición, no puede cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos si determina que ha provocado o contribuido a provocar una consecuencia negativa para los derechos humanos pero a continuación no obra para ponerle remedio. En muchos casos, la empresa puede ser ade-

más la más indicada para poner remedio a la consecuencia negativa, especialmente si esta puede detectarse y repararse pronto.

P 36. ¿Qué es un mecanismo extrajudicial de reclamación?

Si bien los mecanismos judiciales son fundamentales para garantizar el acceso a una reparación, los mecanismos extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, pueden desempeñar una importantísima función de complemento y suplemento a los mecanismos judiciales. En algunos casos, es posible que el afectado prefiera un mecanismo extrajudicial a uno judicial. El término mecanismo extrajudicial de reclamación (abreviado en ocasiones como “mecanismos de reclamación”) se emplea en los Principios Rectores de manera que abarca un amplio abanico de mecanismos que atienden quejas o resuelven controversias en las que están implicadas las empresas u otros interesados. Un mecanismo extrajudicial de reclamación puede ser cualquier procedimiento o proceso del que los afectados puedan valerse para presentar una queja contra una empresa de modo que la queja sea escuchada, y que cuente con un trámite para resolver el asunto. Estos mecanismos pueden basarse en la mediación, tener carácter decisorio o regirse por otros procesos culturalmente apropiados y compatibles con los derechos (o presentar una combinación de estas modalidades), en función del contexto, del asunto en cuestión, de la existencia de algún interés público y de las necesidades que puedan tener las partes.

Un mecanismo de reclamación **de nivel operacional** es un mecanismo extrajudicial de reclamación establecido o facilitado por una empresa, o vinculado a esta de algún otro modo, y que tiene presencia local allá donde tengan lugar las operaciones de dicha empresa.

Todo los mecanismos extrajudiciales de reclamación, tanto estatales como no estatales, deben reunir los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31.

P 37. ¿Qué relación existe entre la reparación judicial y la extrajudicial?

La existencia de mecanismos judiciales eficaces es fundamental para garantizar el acceso a una reparación, y uno de los principales debe-

res del Estado consiste en velar por que las víctimas tengan acceso efectivo a la reparación a través del sistema judicial. La vía extrajudicial puede no ser la manera adecuada de brindar reparación en todas las circunstancias. Algunos abusos contra los derechos humanos, como los que ponen en juego la responsabilidad penal y/o los de carácter grave, deben repararse por la vía judicial siempre que sea posible. En otros casos, por ejemplo si hay un procedimiento judicial en marcha, puede resultar más apropiado encomendarse a ese procedimiento que buscar reparación por la vía extrajudicial.

Sin embargo, en ocasiones, las propias víctimas prefieren los procesos extrajudiciales. Esto puede deberse a que son más rápidos y posiblemente menos onerosos, o a que el carácter del agravio se presta a una reparación que no requiera intervención judicial (es decir, que estos mecanismos ofrecen una reparación rápida de agravios menores que podrían no constituir un abuso contra los derechos humanos). Pero también puede deberse a otros motivos, por ejemplo que los afectados consideren que saldrán más beneficiados de un proceso basado en el diálogo con la compañía. Las empresas no pueden ser quienes provean un sistema judicial eficaz; en algunos casos, puede que el sistema judicial sea deficiente, o que las víctimas lo consideren parcial y no crean realista la posibilidad de obtener una reparación a través de él. En tales circunstancias, los mecanismos extrajudiciales ofrecen a las víctimas una alternativa importante, tal vez incluso para infracciones más graves.

Los mecanismos judiciales y extrajudiciales de reparación no se excluyen mutuamente. En ocasiones, puede que las víctimas busquen reparación a través de un mecanismo extrajudicial pero, si no la obtienen, acudan posteriormente a los tribunales. También es posible que entablen simultáneamente procesos judiciales y extrajudiciales. Algunos mecanismos extrajudiciales incorporan la opción de “judicializar” el asunto, por ejemplo encomendando a los tribunales la aplicación de la resolución.

En los Principios Rectores se alude a la necesidad de que *todas* las vías de reparación estén mejor desarrolladas, se hagan más eficaces, sean conocidas por sus usuarios y resulten accesibles para ellos. Siempre que sea posible, los afectados deben tener la oportunidad

de decidir, con conocimiento de causa y entendiendo claramente cuáles son las alternativas, de qué modo desean proceder. Como ya se ha mencionado (véase la P 34), los Principios Rectores aclaran también que los mecanismos extrajudiciales no deberían utilizarse para socavar la función desempeñada por los sindicatos legítimos en la resolución de controversias de carácter laboral, ni impedir el acceso a mecanismos de reclamación judiciales o a otros mecanismos extrajudiciales.

P 38. ¿Cuándo debe la empresa ofrecer una reparación?

Si una empresa ha provocado o contribuido a provocar una consecuencia negativa para los derechos humanos, debe repararla o contribuir a su reparación. En ocasiones, la empresa puede contribuir directamente a reparar el daño de manera puntual y eficaz. En función de la naturaleza del daño causado, la reparación puede adoptar formas diversas, como una disculpa, una indemnización (de carácter financiero o de otro tipo), el cese de una actividad o relación en particular, la adopción de disposiciones para que el daño no vuelva a producirse, o cualquier otra medida acordada por las partes y conforme con los criterios de eficacia recogidos en el Principio Rector 31. En otras ocasiones será otra entidad, y no la empresa, quien se ocupe de la reparación. Por ejemplo, si intervienen acusaciones de carácter penal, la empresa deberá encomendarse a los procedimientos judiciales o estatales en lugar de tratar de reparar el daño directamente.

P 39. ¿Cuál es el papel de los mecanismos de reclamación de nivel operacional?

Un mecanismo de reclamación de nivel operacional es una vía formalizada, establecida o facilitada por la empresa, a través de la cual los particulares o grupos pueden plantear sus inquietudes con respecto a toda consecuencia de la empresa en sus vidas, incluidas, entre otras, las consecuencias para sus derechos humanos. En los Principios Rectores, el término "mecanismo de reclamación de nivel operacional" abarca tanto los mecanismos situados al nivel de la empresa como aquellos establecidos sobre el terreno y al nivel de los proyectos de la

empresa. Las personas y comunidades que puedan haber sufrido los efectos negativos de la actividad empresarial deben poder acceder directamente a los mecanismos de reclamación de nivel operacional. Por lo general, estos mecanismos están administrados por las empresas o en su nombre, ya sea por sí solas o en colaboración con terceros, que pueden ser otros interesados externos pertinentes. Los mecanismos de reclamación de nivel operacional permiten a los afectados recabar directamente la participación de la empresa en la evaluación de los daños y su reparación.

El principal propósito de los mecanismos de reclamación de nivel operacional es proporcionar una vía de recurso temprana que permita identificar y atender las quejas de los interesados afectados antes de que la consecuencia negativa se agrave o derive en un daño.

Así, los mecanismos de reclamación de nivel operacional pueden servir de sistemas de alerta temprana. Los interesados afectados tienen la opción de comunicar sus inquietudes a la compañía antes de que los problemas se agraven y deriven en conflictos mayores y en abusos graves contra los derechos humanos. De este modo se contribuye a crear relaciones más sólidas y sostenibles para todos los implicados. No obstante, estos mecanismos no pueden sustituir una interacción de calidad con los interesados, ni los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva, ni deberían servir para menoscabar el acceso a una reparación por la vía judicial.

Los mecanismos de reclamación de nivel operacional también pueden ser importantes para establecer un seguimiento de la eficacia de la respuesta de una empresa a sus consecuencias negativas para los derechos humanos. Este tipo de mecanismos pueden constituir un cauce por el que la empresa reciba información sobre si las consecuencias para los derechos humanos están siendo atendidas eficazmente desde el punto de vista de los interesados afectados.

En cualquier caso, los mecanismos de reclamación de nivel operacional deben cumplir los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31.

P 40. ¿De qué elementos debe constar un mecanismo extrajudicial de reclamación?

Es esencial que los mecanismos de reclamación, tanto estatales como de nivel operacional, estén diseñados y administrados correctamente, de manera que no distorsionen la evaluación de cómo se están gestionando los riesgos para los derechos humanos. Los Principios Rectores recomiendan que, para ser eficaz, un mecanismo de reclamación debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos y una fuente de aprendizaje y mejoramiento continuos. Los mecanismos de reclamación de nivel operacional, es decir, los establecidos por las empresas, deben además basarse en la participación y el diálogo. Con estos criterios se quiere lograr que los interesados puedan confiar en que los mecanismos extrajudiciales son una vía eficaz para obtener una reparación conforme a las normas de derechos humanos internacionalmente reconocidas. Un mecanismo que reúna únicamente algunos de estos criterios tal vez no pueda proporcionar una reparación apropiada: un mecanismo de reclamación que no dé lugar a resultados compatibles con los derechos no podrá, por transparentes, predecibles y equitativos que sean sus procesos, remediar de manera auténticamente eficaz un daño que se haya producido. Del mismo modo, un mecanismo de nivel operacional que, siendo eficaz en otros sentidos, no sirva de fuente de aprendizaje continuo, es decir, si las reclamaciones y los asuntos que se tratan a través del mecanismo no influyen en los métodos futuros de la empresa para la gestión del riesgo para los derechos humanos, acabará, con el tiempo, no siendo auténticamente eficaz. Así pues, todos los criterios son interdependientes y se refuerzan mutuamente, de modo que deben ser llevados a la práctica de manera conjunta.

Anexo I. Conceptos fundamentales de los principios rectores

Consecuencia negativa para los derechos humanos

En el contexto de los Principios Rectores, se produce una “consecuencia negativa para los derechos humanos” cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Relaciones comerciales

Las relaciones comerciales abarcan las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente vinculada a sus operaciones comerciales, productos o servicios. También abarcan las relaciones comerciales indirectas dentro de su cadena de valor que trascienden las de primer nivel, y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas.

Complicidad

El término complicidad tiene significado dentro y fuera del mundo jurídico. En su acepción jurídica, en la mayoría de las legislaciones nacionales se prohíbe la complicidad en la comisión de un delito y en algunas se establece la responsabilidad penal de las empresas en tales casos. La jurisprudencia en materia de derecho penal internacional indica que el criterio pertinente para definir la complicidad es la

“asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo”.

Como ejemplos de actos de “complicidad” carentes de ese carácter jurídico pueden mencionarse aquellas situaciones en que una empresa se beneficia de los abusos cometidos por otros como, por ejemplo, cuando reduce sus costos porque en su cadena de suministro se aplican prácticas análogas a la esclavitud o cuando no denuncia abusos relacionados con sus propias operaciones, productos o servicios, a pesar de que haya razones de principio para hacerlo. Aunque ningún tribunal ha declarado todavía culpable de complicidad a una empresa por ese tipo de participación en prácticas abusivas, la opinión pública no pone el listón tan alto y puede ocasionar a las empresas involucradas unos costos considerables.

El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico (percibida), y generar una respuesta apropiada.

Diligencia debida

Se ha definido la diligencia debida como “el grado de prudencia, actividad o atención que cabe esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide atendiendo a una norma absoluta, sino en función de los hechos relativos del caso en cuestión”.⁹ En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

⁹ *Black's Law Dictionary*, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

Violaciones graves de los derechos humanos

En el derecho internacional no existe una definición única de qué constituye una violación grave de los derechos humanos, aunque, en general, se considerarían incluidas las siguientes prácticas: el genocidio, las prácticas de esclavitud y análogas a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, pueden considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas como, por ejemplo, las violaciones que se cometen en gran escala o contra grupos concretos de la población.

Los derechos humanos y los crímenes internacionales

Algunas de las violaciones más graves de los derechos humanos pueden ser constitutivas de crímenes internacionales. Los Estados han definido esos crímenes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Se trata del genocidio (“actos perpetrados con la intención de destruir total o parcialmente a un grupo nacional, étnico, racial o religioso como tal”), los crímenes de lesa humanidad (ataques sistemáticos y generalizados contra la población civil entre los que figuran el asesinato, la esclavitud, la tortura, la violación, la persecución discriminatoria, etc.), los crímenes de guerra (tal como se definen en el derecho internacional humanitario) y el crimen de agresión.

Distinción entre abusos contra los derechos humanos y violaciones de los derechos humanos

En los Principios Rectores, el término “abuso” contra los derechos humanos designa las consecuencias negativas infligidas a los derechos humanos por agentes no estatales —en este contexto, las empresas. El término “violaciones” suele aplicarse a las consecuencias negativas infligidas a los derechos humanos por un Estado que falta a sus obligaciones de proteger, respetar y hacer realidad los derechos

humanos. Dado que, por norma general, el derecho internacional de los derechos humanos no impone a los agentes no estatales las mismas obligaciones que a los Estados, en los Principios Rectores se recurre al término “abusos”, en lugar de “violaciones”, para designar este tipo de daño.

Riesgos relacionados con los derechos humanos

Los riesgos de una empresa relacionados con los derechos humanos son los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas para los derechos humanos. Así pues, tienen que ver con las consecuencias *potenciales* para los derechos humanos. En la concepción tradicional de la evaluación del riesgo, el riesgo abarca tanto las consecuencias de un suceso (su gravedad) como la probabilidad de que ocurra. En el contexto del riesgo relacionado con los derechos humanos, la gravedad es el factor predominante. La probabilidad puede entrar en consideración al establecer un orden de prioridades para hacer frente a las consecuencias negativas potenciales en determinadas circunstancias (véase más abajo “consecuencias negativas graves para los derechos humanos”).

Es importante entender que el riesgo de una empresa para los derechos humanos es el riesgo que su actividad supone para esos derechos. Es distinto del riesgo que puede suponer para la empresa su *implicación en un abuso contra los derechos humanos* (por ejemplo, porque entraría en juego su responsabilidad jurídica o su reputación se vería dañada), aunque ambos riesgos suelen estar relacionados (por ejemplo, la implicación de la empresa en el abuso acarrea consecuencias judiciales o le ocasiona costes operacionales).

Influencia

Influencia es la posición ventajosa que permite suscitar un determinado efecto. En el contexto de los Principios Rectores se refiere a la capacidad de una empresa para ocasionar un cambio en las prácticas perjudiciales de otra parte que está provocando o contribuyendo a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos.

Mitigación

La mitigación de las consecuencias negativas para los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la magnitud de tales consecuencias. Las consecuencias negativas que puedan subsistir habrán de repararse. La mitigación de un riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

Coherencia política

El concepto de coherencia política se aplica en el contexto del deber de los Estados de proteger los derechos humanos. Se refiere a la concordancia entre las políticas y reglamentaciones de los diversos departamentos, organismos e instituciones del Estado. Todas las instituciones que dan forma a la conducta de las empresas (por ejemplo, los departamentos responsables de las condiciones de contratación y de trabajo, del registro de entidades mercantiles, de la promoción de las exportaciones, del comercio internacional y de la protección del medio ambiente, o los organismos estatales de crédito a la exportación), por muy diferentes que sean sus mandatos, deben conocer las obligaciones del Estado referidas a la protección de los derechos humanos frente a las consecuencias negativas que puedan derivarse de las actividades empresariales y acatar dichas obligaciones.

Consecuencia negativa potencial para los derechos humanos

Una “consecuencia negativa potencial para los derechos humanos” es un efecto adverso que puede producirse pero aún no se ha producido.

Prevención

Por prevención de una consecuencia negativa para los derechos humanos se entienden las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca.

Reparación/remedio

Los términos reparación y remedio se refieren indistintamente a los *procesos* tendientes a reparar una consecuencia negativa para los derechos humanos y a los *resultados* sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

Derechos humanos destacados

Los derechos humanos más destacados para una empresa son aquellos que sobresalen por el mayor riesgo que corren. Lo más habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad. En los Principios Rectores se deja claro que una empresa no debe centrarse exclusivamente en los problemas relacionados con los derechos humanos que tienen el carácter de destacados para ella e ignorar cualesquiera otros que puedan surgir. No obstante, los derechos más destacados serán, lógicamente, aquellos en los que concentre sus principales esfuerzos.

Consecuencias negativas graves para los derechos humanos

En el comentario de los Principios Rectores se definen las consecuencias negativas graves para los derechos humanos aludiendo a su escala, alcance y carácter irremediable. Eso significa que tanto su gravedad como el número de personas que se encuentren o vayan a resultar afectadas (por ejemplo debido a los efectos retardados del deterioro ambiental) serán consideraciones pertinentes. El “carácter irremediable” es el tercer factor pertinente, y en este contexto significa toda restricción de la posibilidad de devolver a los afectados a una situación al menos igual, o equivalente, a aquella en la que se encontraban antes de sufrir las consecuencias negativas.

Interesado/interesado afectado

Se entiende por interesado cualquier persona que pueda afectar o verse afectado por las actividades de una organización. En la presente publicación, por interesado afectado se entiende específicamente cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.

Consulta/participación de los interesados

En este contexto, por consulta o participación de los interesados se entiende un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados potencialmente afectados que permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.

Cadena de valor

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 o bien a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o b) reciben productos o servicios de la empresa.

Anexo II. Los principios rectores y otros marcos internacionales

ISO 26000

La Guía de responsabilidad social, norma ISO 26000, constituye una norma de carácter voluntario tanto para las organizaciones públicas como para las privadas. Contiene orientación sobre siete “materias fundamentales” relacionadas con la responsabilidad social, una de las cuales son los derechos humanos. La norma ISO 26000 es independiente de la labor del Representante Especial. No obstante, el

capítulo dedicado a los derechos humanos se basa explícitamente en el marco para “proteger, respetar y remediar”, y en él se plasman los elementos fundamentales de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

Directrices de la OCDE

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha publicado las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (revisión de 2011). La edición de 2011 incluye un capítulo sobre los derechos humanos cuyo contenido concuerda con el de los Principios Rectores. En las Directrices también se aplica el principio de la diligencia debida recogido en los Principios Rectores a todos los aspectos de la responsabilidad de las empresas. Las Directrices de la OCDE propugnan la creación de Puntos Nacionales de Contacto que puedan atender las quejas presentadas contra las empresas que hayan infringido las Directrices. www.oecd.org/daf/inv/mne/

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de adhesión voluntaria emprendida por el Secretario General de las Naciones Unidas a través de la cual se pide a las empresas que apoyen y respeten los derechos humanos, observando los diez principios a los que se comprometen cuando ingresan en el Pacto Mundial. Los Principios Rectores son la fuente del contenido sustantivo de los dos principios del Pacto Mundial dedicados, de manera general, a los derechos humanos. Los Principios Rectores también refuerzan la expectativa del Pacto Mundial de que las empresas participantes establezcan políticas y procedimientos sólidos y se comuniquen anualmente con sus interesados para darles a conocer los progresos realizados. El Pacto Mundial ha generado una amplia gama de herramientas e instrumentos de orientación para las empresas. www.unglobalcompact.org

Anexo III. Sistema de las Naciones Unidas- otras fuentes de orientación

- *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*, disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas.
- Se pueden consultar la orientación adicional elaborada por el ACNUDH y exposiciones introductorias sobre los Principios Rectores en inglés, francés y español en www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx (consultado el 28 de agosto de 2014).
- El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas ha elaborado una breve introducción oficiosa a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Está disponible en www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_Principles_BusinessHR.pdf (consultado el 28 de agosto de 2014).
- *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos. Un manual para la sociedad civil*. Se trata de una publicación que informa a las organizaciones de la sociedad civil sobre cómo trabajar con el ACNUDH y los órganos de las Naciones Unidas dedicados a los derechos humanos, incluidos los mecanismos del Consejo de Derechos Humanos.
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la plataforma de las Naciones Unidas para la interacción con el sector empresarial (www.unglobalcompact.org).
- Las principales herramientas del Pacto Mundial pueden obtenerse en la siguiente dirección www.unglobalcompact.org/About-TheGC/tools_resources/index.html (consultado el 28 de agosto de 2014).
- El Pacto Mundial, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y Save the Children han elaborado para las empresas un conjunto de principios voluntarios relativos a los derechos del niño: Derechos del Niño y Principios Empresariales. Disponible en www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html (consultado el 28 de agosto de 2014).

- La orientación impartida por la Organización Internacional del Trabajo puede consultarse en www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm, www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang-en/index.htm.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional. Disponible en <http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/es/> (consultado el 28 de agosto de 2014).
- La Corporación Financiera Internacional ha revisado su Marco de Sostenibilidad (2012). Disponible en www.ifc.org/sustainability-framework (consultado el 28 de agosto de 2014).
- El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas ha creado un repositorio de planes de acción nacionales y otra información sobre las medidas adoptadas por los Estados para poner en práctica los Principios Rectores. Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx (consultado el 28 de agosto de 2014).

Anexo IV. Fuentes de orientación externa

Esta lista constituye una relación no exhaustiva de posibles fuentes de orientación adicional acerca de las empresas y los derechos humanos. La presencia de una fuente en la lista no implica que el ACNUDH avale la información que contiene. El ACNUDH no acepta responsabilidad alguna respecto de la exactitud de las fuentes externas.

Instituciones nacionales de derechos humanos

El ACNUDH mantiene una lista de instituciones nacionales de derechos humanos (INDH) acreditadas de todo el mundo: www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf (consultado el 28 de agosto de 2014).

La Declaración de Edimburgo sobre el papel de las INDH en relación con las empresas y los derechos humanos (2010) puede consultarse en www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_sp.pdf (consultado el 28 de agosto de 2014).

El grupo de trabajo sobre las empresas y los derechos humanos perteneciente al Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos ha publicado una herramienta de aprendizaje virtual para las INDH y un manual a los que se puede acceder en la dirección www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhris (consultado el 28 de agosto de 2014).

Otros mecanismos, herramientas y orientación de carácter intergubernamental

La guía de la Comisión Europea sobre los derechos humanos para las pequeñas y medianas empresas, *Mi empresa y los derechos humanos*, puede obtenerse en http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_es.pdf (consultado el 28 de agosto de 2014).

La estrategia de la Comisión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas (2011). http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm (consultado el 28 de agosto de 2014).

Las guías sectoriales de la Comisión Europea sobre la empresa y los derechos humanos para las agencias de empleo y contratación, las tecnologías de la información y las comunicaciones, y el sector del petróleo y el gas pueden obtenerse en http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm (consultado el 28 de agosto de 2014).

Mecanismos, herramientas y orientación de carácter no gubernamental referentes a los Principios Rectores (lista no exhaustiva)

El Centro de Recursos sobre la Empresa y los Derechos Humanos dispone de portales dedicados a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y al Grupo de Trabajo: www.business-humanrights.org y www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home (consultado el 28 de agosto de 2014).

El programa de aprendizaje para empresas de Shift Project publica orientación e informes sobre las medidas adoptadas por las empresas para llevar los Principios Rectores a la práctica: www.shiftproject.org/resources (consultado el 28 de agosto de 2014).

El Centro de Investigación sobre las Empresas Multinacionales (SOMO), el Centro de Derechos Humanos y Ambiente (CEDHA) y Civicep han publicado *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), que puede obtenerse en http://somo.nl/publications-en/Publication_3899 (consultado el 28 de agosto de 2014).

La International Corporate Accountability Roundtable ha publicado orientaciones sobre los planes de acción nacionales para la puesta en práctica de los Principios Rectores, y ha realizado trabajos de investigación sobre el acceso a una reparación, además de ofrecer otros recursos (<http://accountabilityroundtable.org/>).

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha publicado para los empleadores una guía de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2012). Está disponible en [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/ES/\(2012-02-22\)%20G-14%20%20Guia%20Principios%20Orientadores%20sobre%20las%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/ES/(2012-02-22)%20G-14%20%20Guia%20Principios%20Orientadores%20sobre%20las%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf) (consultado el 28 de agosto de 2014).

Mecanismos, herramientas y orientación de carácter no gubernamental referentes a las empresas y los derechos humanos (lista no exhaustiva)

La Federación Internacional de los Derechos Humanos (FIDH) ha elaborado una guía de los mecanismos de rendición de cuentas de las empresas destinada a las víctimas y las organizaciones no gubernamentales, titulada *Empresas y violaciones a los derechos humanos. Una guía sobre mecanismos de denuncia para víctimas y ONG*, que puede consultarse en <https://www.fidh.org/es/globalizacion-y-ddhh/Empresas-y-violaciones-a-los> (consultado el 28 de agosto de 2014).

El Institute for Human Rights and Business (IHRB) publicó *Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights* en colaboración con Calvert Investments e Interfaith Center on Corporate Responsibility. Disponible en www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html (consultado el 28 de agosto de 2014).

CSR Europe cuenta con un servicio para evaluar la gestión de las quejas (conocido por la sigla inglesa MOC-A) y elaboró un informe sobre la evaluación de la eficacia de los mecanismos de reclamación de las empresas (2013). Disponible en www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members y www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html (consultado el 28 de agosto de 2014).

Oxfam ha elaborado una serie de guías y herramientas sobre la rendición de cuentas de las empresas: www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/ (consultado el 28 de agosto de 2014).

Los Principios del Ecuador son un marco de gestión del riesgo establecido por instituciones financieras con el fin de determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en la financiación de los proyectos, y en ellos se hace alusión a los Principios Rectores. Están disponibles en <http://www.equator-principles.com/resources/>

equator_principles_spanish_2013.pdf (consultado el 28 de agosto de 2014).

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos pueden consultarse en www.voluntaryprinciples.org/.

El Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada está disponible en www.icoc-psp.org/.

Puede obtenerse información pertinente sobre la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas en <http://eiti.org/>.

Puede obtenerse información pertinente sobre la Iniciativa de Comercio Ético en www.ethicaltrade.org/.

Puede obtenerse información pertinente sobre la Asociación para el Trabajo Justo en www.fairlabor.org/.

Puede obtenerse información pertinente sobre Social Accountability International y sobre Social Accountability Accreditation Services en www.sa-intl.org/ y www.saasaccreditation.org/, respectivamente.

IPIECA, la asociación mundial del sector del petróleo y el gas especializada en cuestiones ambientales y sociales, ha elaborado un módulo de formación sobre los derechos humanos. Está disponible en www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit (consultado el 28 de agosto de 2014).

El Consejo Internacional de Minería y Metales, una asociación industrial que aboga por la sostenibilidad de la minería y el sector de los metales, ha elaborado varias publicaciones sobre los derechos humanos en las industrias de la minería y la metalurgia, entre ellas una guía sobre los mecanismos de reclamación de nivel operacional. Está disponible en www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues (consultado el 28 de agosto de 2014).

PREGUNTAS FRECUENTES ACERCA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS, se terminó de imprimir en junio de 2019 en los talleres de GRUPO COMERCIAL IMPRESOR ARCOS, S. A. de C. V., Azafrán núm. 40, colonia Granjas México, Alcaldía Iztacalco, C.P. 08400, Ciudad de México. El tiraje consta de 1,000 ejemplares.



Presidente
Luis Raúl González Pérez

Consejo Consultivo

Mariclaire Acosta Urquidi
María Ampudia González
Alberto Manuel Athié Gallo
Rosy Laura Castellanos Mariano
Michael W. Chamberlin Ruiz
Angélica Cuéllar Vázquez
Mónica González Contró
David Kershenobich Stalnikowitz
María Olga Noriega Sáenz
José de Jesús Orozco Henríquez

Primer Visitador General

Ismael Eslava Pérez

Segundo Visitador General

Enrique Guadarrama López

Tercera Visitadora General

Ruth Villanueva Castilleja

Cuarta Visitadora General

María Eréndira Cruzvillegas Fuentes

Quinto Visitador General

Edgar Corzo Sosa

Sexto Visitador General

Jorge Ulises Carmona Tinoco

Titular de la Oficina Especial para el "Caso Iguala"

José T. Larrieta Carrasco

Directora Ejecutiva del Mecanismo Nacional
de Prevención de la Tortura

Ninfa Delia Domínguez Leal

Secretaría Ejecutiva

Consuelo Olvera Treviño

Secretario Técnico del Consejo Consultivo

Joaquín Narro Lobo

Oficial Mayor

Raymunda G. Maldonado Vera

Directora General del Centro Nacional
de Derechos Humanos

Julieta Morales Sánchez

