

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS
EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PERÚ: UN ANÁLISIS
DEL INSTRUMENTO INTERNACIONAL DESDE EL CONTEXTO
PERUANO**

Tesis para optar el Título de Abogada, que presenta la

Bachiller:

MICAELA CORTÉS Cabieses

Asesora:

DRA. ELIZABETH SALMÓN GÁRATE

Lima, 2016

Índice

Introducción	4
Capítulo 1: Los derechos humanos y las empresas: la inserción de un nuevo actor en la escena internacional	9
1.1. Una relación cada vez más cercana: aproximándonos a los derechos humanos y las empresas a través del tiempo	9
1.1.1. Las empresas: ¿un nuevo sujeto de Derecho internacional?	14
1.1.2. Los primeros pasos: el liderazgo de la Organización de Naciones Unidas. .	16
1.1.3. En la búsqueda de la herramienta adecuada: logrando avances a nivel internacional	17
1.1.4. Las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales: ¿definiendo los roles?	24
1.2. El mandato de John Ruggie y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos	27
1.2.1. Primer mandato: estableciendo las bases	27
1.2.2. Segundo mandato: los tres pilares.....	28
1.2.3. Tercer mandato: una solución de consenso	30
1.2.4. Seguimos adelante: las iniciativas propulsadas a partir de la creación de los Principios Rectores.....	33
Capítulo 2: El pilar de Proteger: en la búsqueda de un Estado proactivo	40
2.1. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.....	40
2.2. El rol del Estado como garante de los derechos humanos	45
2.3. Análisis del pilar de Proteger: identificando los factores clave	50
2.4. La experiencia comparada.....	56
2.4.1. El Reino Unido: el pionero.....	57
2.4.2. España: demostrando la importancia de la socialización	59
2.4.3. Colombia: sentando las bases en Latinoamérica	62
2.5. El Estado Peruano: implementado el pilar de Proteger	66
2.5.1. Los instrumentos internacionales vinculantes para el Perú	68
2.5.2. Desafíos para la implementación de los Principios Rectores	71
2.5.3. Las iniciativas del Estado peruano.....	72
Capítulo 3: La responsabilidad de Respetar: la incorporación de los derechos humanos a la gestión empresarial	77

3.1. Aplicando un enfoque de derechos humanos en las empresas: aspectos necesarios para su desarrollo	78
3.1.1. El compromiso público	81
3.1.2. La debida diligencia en derechos humanos	82
3.1.3. Las medidas de remediación	96
3.2. La responsabilidad social empresarial, ¿vía hacia una gestión de derechos humanos?	98
3.3. El rol empresarial en el Perú: en la búsqueda de una actuación responsable ..	102
Capítulo 4: El deber de Remediar: el pilar olvidado	108
4.1. El acceso a la remediación: identificación los aspectos clave	108
4.1.1. Mecanismos estatales	112
4.1.2. Mecanismos extrajudiciales	113
4.1.3. Mecanismos no estatales.....	116
4.2. Identificación de los elementos esenciales	120
4.2.1. Comunicando las reglas de juego	120
4.2.2. Entendimiento de los derechos humanos	122
4.3. ¿Y qué hacemos con la extraterritorialidad?.....	123
4.4. Los mecanismos de remediación en el Perú	131
Conclusiones	140
Bibliografía	144

“Where, after all, do universal human rights begin? In small places, close to home - so close and so small that they cannot be seen on any maps of the world. Yet they are the world of the individual person; the neighborhood he lives in; the school or college he attends; the factory, farm, or office where he works. Such are the places where every man, woman, and child seeks equal justice, equal opportunity, equal dignity without discrimination. Unless these rights have meaning there, they have little meaning anywhere. Without concerted citizen action to uphold them close to home, we shall look in vain for progress in the larger world.”

Eleanor Roosevelt

“No puede haber empresas exitosas en sociedades fracasadas”

Stephan Schmidheiny

Introducción

Los derechos humanos son considerados como aquellos atributos que tiene el ser humano en su condición de tal. En las últimas décadas, el debate concerniente a la forma en la que las empresas impactan sobre estos y la responsabilidad que ello conlleva ha ido creciendo y cobrando mayor importancia a nivel internacional.

Las empresas, como sabemos, se han convertido en un actor muy importante a nivel internacional que, en muchos casos, influye en las actuaciones de los Estados y llegan a afectar su soberanía. Si bien distintas iniciativas han buscado regular ello (ya sean provenientes de la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional de Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos u otros), ninguna ha generado un cambio real.

Mientras tanto, una gran cantidad de personas ha sido víctima del desarrollo de las operaciones empresariales, sean del sector minero, textil, hidrocarburos, construcción, banca, salud, entre otros. A nivel nacional e internacional, el sector privado vulnera los derechos humanos y son muchos los Estados (principalmente los subdesarrollados) que han experimentado las complejidades inherentes a la gestión y regulación de este aspecto.

Frente a ello, en 2011 (y tras algunas iniciativas poco exitosas de regulación) surgieron los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante Principios Rectores), iniciativa impulsada por la Organización de Naciones Unidas (en adelante ONU). Este instrumento buscó, desde un principio, brindar lineamientos para los Estados y las empresas en tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar, en miras a evitar una vulneración de los derechos humanos por parte del sector privado.

Esta iniciativa fue liderada por John Ruggie, profesor afiliado de la Universidad de Harvard. De 1997 a 2001, Ruggie fue Asistente Consejero del Secretario General de la ONU Kofi Annan¹ donde, entre sus responsabilidades, estuvo el establecer y

¹ Secretario General de las Naciones Unidas entre 1997 y 2006.

supervisar el Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas (en adelante el Pacto Mundial). Asimismo, entre 2005 a 2011 sirvió como Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Empresa.

No podemos dejar de mencionar que los Principios Rectores impulsan una actuación bajo el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. De tal forma, esta herramienta no busca crear nuevas obligaciones: por el contrario, postula lineamientos a ser implementados por los Estados y las empresas, con la finalidad de que estos actores cuenten con una pauta que les permita guiar sus actuaciones en lo que respecta a los derechos humanos y las empresas.

Como veremos a lo largo del presente trabajo, los Principios Rectores han causado un impacto a escala global, y ya han empezado a ser implementados por diferentes Estados y empresas a nivel internacional. Por ello, buscaremos responder a la siguiente pregunta: ¿es factible hablar de una potencial implementación de los Principios Rectores en nuestro Estado, tomando en consideración el contexto nacional peruano? Ante esta inquietud, planteamos como hipótesis de investigación que sí es posible llevar a cabo esta implementación, siempre que confluyan los elementos clave que proponemos a continuación, y explicaremos de más detallada más adelante.

En el pilar Proteger, que versa sobre la obligación del Estado de proteger a los derechos humanos de la actividad empresarial, es necesario que (i) se realice un diagnóstico, a modo de línea de base, sobre la situación de los derechos humanos y las empresas, (ii) se designe a una entidad responsable de impulsar un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y (iii) se difunda una cultura de derechos humanos entre los ciudadanos.

Por otro lado, en el pilar Respetar, centrado en la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y no generar impactos negativos sobre ellos, los propios Principios Rectores establecen tres factores clave para su aplicación: (i) el compromiso público de respetar, por parte de la empresa, (ii) el desarrollo de un

proceso de debida diligencia en derechos humanos y (iii) el establecimiento de vías de reparación ante la ocurrencia de potenciales impactos.

Finalmente, en el pilar de Remediar, centrado en brindar mecanismos de reparación a las víctimas por la vulneración de sus derechos humanos por parte de las empresas, consideramos como elementos clave (i) el comunicar la existencia y funcionamiento de los mecanismos a los que hacemos alusión, y (ii) el entendimiento uniforme del concepto de derechos humanos en las diferentes vías de remediación y entre los actores que forman parte de estas.

Esta hipótesis busca ser demostrada, primero, a través de un análisis histórico-jurídico de las iniciativas que han aparecido como parte del contexto internacional con el objetivo de gestionar el impacto causado a los derechos humanos por parte de las empresas, así como los pilares propuestos por los Principios Rectores.

El segundo objetivo consiste en analizar los factores clave que necesitan tanto los Estados como las empresas para ejecutar cada uno de estos pilares. Esto nos permitirá entender cuáles son los aspectos críticos indispensables para que la implementación de los Principios Rectores pueda llevarse a cabo en las mejores condiciones, a fin de que permitan una real y eficiente gestión en materia de derechos humanos.

Nuestro tercer objetivo busca analizar la experiencia comparada, con el propósito de rescatar aquellas buenas prácticas impulsadas por Estados y empresas a nivel internacional, para ser replicadas en el Perú. Finalmente, nuestro cuarto objetivo consiste en analizar las iniciativas desarrolladas en el contexto peruano y los desafíos a los que nos enfrentamos para la implementación de los Principios Rectores, lo que nos ayudará, por último, a responder nuestra hipótesis.

Para alcanzar estos objetivos y demostrar nuestra hipótesis, utilizaremos una metodología diversa. En primer lugar, emplearemos el análisis exegético de las iniciativas de *soft law* que versan sobre la relación entre las empresas y los derechos humanos. A partir de ello, realizaremos un análisis dogmático que nos permitirá

identificar aquellos aspectos clave a los que hacemos alusión, analizar la experiencia comparada, y la implementación de cada uno de los pilares en el contexto nacional peruano. Finalmente, a través de la síntesis y la reflexión, arribaremos a las conclusiones parciales y finales, para cada uno de los objetivos de investigación expuestos.

La investigación se desarrollará en cuatro partes. En el primer capítulo estudiaremos cuál ha sido la relación entre las empresas y los derechos humanos, y examinaremos los instrumentos existentes a nivel internacional creados como respuesta a esta. Esto nos ayudará a entender el contexto en el que fueron creados los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la necesidad de su aplicación.

A partir de ello, en el segundo capítulo analizaremos el pilar de Proteger dentro del marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y ahondaremos en el rol del Estado como garante de derechos humanos. Estos aspectos, de la mano con la experiencia comparada, nos permitirán identificar los factores necesarios para facilitar su implementación en nuestro país.

En el tercer capítulo, examinaremos la responsabilidad de respetar de las empresas, así como la importancia de incorporar los derechos humanos a la gestión empresarial, los aspectos trascendentales que propiciarán una correcta apropiación de este tema dentro de la actividad privada, y su relación con la responsabilidad social.

Finalmente, nuestro último capítulo versará sobre la remediación: identificaremos los distintos mecanismos propuestos por los Principios Rectores que buscan atender temas vinculados a empresas y derechos humanos, y aquellos criterios que consideramos básicos para su adecuado funcionamiento. Esto nos permitirá analizar el desarrollo de los mecanismos de remediación en el Perú.

Antes de pasar a desarrollar lo indicado, me gustaría dedicar esta tesis a todas aquellas personas que me apoyaron durante este proceso de preparación. Gracias a cada uno de ustedes.



Capítulo 1: Los derechos humanos y las empresas: la inserción de un nuevo actor en la escena internacional

En el presente capítulo, analizaremos cuál ha sido la relación entre las empresas y los derechos humanos e incidiremos en los instrumentos existentes a nivel internacional propuestos como respuesta a esta. A partir de ello, lograremos entender el contexto en el que se crearon los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la necesidad de su implementación.

Con la finalidad de abordar este capítulo, entenderemos a la empresa como la organización lucrativa que “lleva a la realización de una actividad de producción o prestación de servicios”², que incluye factores elementales tales como el capital y el trabajo.

1.1. Una relación cada vez más cercana: aproximándonos a los derechos humanos y las empresas a través del tiempo

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, la comunidad internacional se enfrentó a la necesidad de crear instrumentos que versaran sobre la protección de los derechos humanos³, tras los abusos cometidos contra la población. Los instrumentos internacionales aprobados en este tiempo⁴ estuvieron dirigidos exclusivamente a los Estados, al asumir que aquellos constituían la mayor amenaza para los derechos humanos y, por lo tanto, dejando de lado a otros actores.

Las empresas, en ese momento, tenían responsabilidad únicamente por aquello que determinara la legislación nacional en donde desarrollaran sus actividades. La

²GIL ESTALLO, María de los Ángeles. *Cómo crear y hacer funcionar una empresa: conceptos e instrumentos*. En: https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, p. 28.

³ Debemos mencionar que, anteriormente, se crearon una serie de instrumentos para proteger los derechos laborales.

⁴ Tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

creación de un sistema de este tipo, en el que el foco se encontraba en los Estados, fue puesto a prueba con la globalización: la comunidad internacional se dio cuenta de que no podía ir al paso del creciente poder adquirido por las empresas.⁵

Según el Banco Mundial, el término globalización se refiere a la “creciente interdependencia de los Estados, resultante de la creciente integración del comercio, las finanzas, la gente y las ideas en un mercado global”⁶, donde se considera que el comercio internacional y los flujos de inversión transfronterizos son los principales elementos de esta integración. Es, a partir de la globalización, donde el concepto de empresa transnacional o multinacional⁷ empieza a ser más utilizado y la complejidad de las relaciones comerciales aumenta: abarcan más lugares, abordan a más personas y llegan a más clientes, consumidores o usuarios.

En esta línea, las empresas han constituido agentes centrales en el proceso de globalización al ser, además, impulsoras y beneficiarias del mencionado sistema, en el que no existen normas internacionales vinculantes para estas. Es decir, tal como señala Hernández, “no hay ninguna entidad o institución que genere el contrapeso necesario para neutralizar el poder (tanto económico, político y jurídico) del que [estas] disponen”⁸.

⁵ JOCHNICK, Chris y Nina Rabaeus. *Business and human rights revitalized: a new UN framework meets Texaco in the Amazon*. En: <https://litigation-essentials.lexisnexis.com/webcd/app?action=DocumentDisplay&crawlid=1&doctype=cite&docid=33+Suffolk+Transnat%27I+L.+Rev.+413&srctype=smi&srcid=3B15&key=d74f52e2c2f6462bd7ae52fa9fcec8a3>, p. 2.

⁶ BANCO MUNDIAL. *Globalization and International Trade*. En: http://www.worldbank.org/depweb/beyond/beyondco/beg_12.pdf, p. 2.

⁷ Mientras que la empresa transnacional tiene la administración y las operaciones separadas de la empresa central u original, la multinacional solo descentraliza la parte operativa o de producción, pero la gestión administrativa se realiza en la empresa inicial (es decir, en el Estado de origen).

VARGAS SÁNCHEZ, Gustavo. *La empresa transnacional*. En: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/351/02gustavo.pdf>.

⁸ HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. En:

A partir de la década de los setenta, y frente a las diversas actividades ilegales cometidas por multinacionales, se empezaron a generar demandas para la creación de una regulación internacional para las empresas. Entre los incidentes más conocidos destaca, por ejemplo, la participación de la estadounidense ITT (*International Telephone & Telegraph*) en el golpe militar de 1973 en Chile.⁹

De la mano con ello, el final de la Guerra Fría marcó un nuevo escenario, en el que el comercio internacional fue relacionado con la expansión del poder de las empresas y diversas instituciones financieras¹⁰, lo que influyó incluso en la normativa nacional existente. Es así que la actuación del sector privado alcanzó mayor notoriedad, debido al continuo crecimiento de las multinacionales.

Este desarrollo forjó conciencia social sobre los impactos que las empresas causaban en los derechos humanos, y se identificó la necesidad de regular la actividad de estas. A modo de ejemplo, podemos aludir a los impactos causados a los derechos laborales (en relación al trabajo forzoso, trabajo infantil, malas prácticas en seguridad ocupacional), al medio ambiente (como contaminación y el daño a la biodiversidad) o incluso a los derechos civiles (discriminación, tortura, seguridad, entre otros). Vale agregar que las organizaciones vigilantes no se centraban únicamente en las empresas en sí, sino también en inversores

http://publicaciones.hegoa.ehu.es/assets/pdfs/203/Empresas_transnacionales_frente_a_lo_s_derechos_humanos.pdf?1309420757, p.70.

⁹ En marzo de 1972 Jack Anderson, un columnista estadounidense, publicó una serie de reportajes demostrando que la compañía telefónica ITT había conspirado con la Central Intelligence Agency (CIA) y el Departamento de Estado estadounidense para impedir que Salvador Allende, presidente de Chile en el momento, jurara el cargo dos años atrás. De esta manera, se descubrió que la empresa ITT había ofrecido un soborno de un millón de dólares a la oposición chilena y había tratado de que la CIA participara en un plan para manipular de forma encubierta el resultado de las elecciones chilenas.

¹⁰ AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal*. En: <http://prof.usb.ve/vurbina/docs/onuempresas.pdf>, p.2.

internacionales tales como la Organización Mundial del Comercio, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.¹¹

Como señala Martín-Ortega, a mediados de los noventa (a partir de la creciente demanda por parte de los ciudadanos por abordar las mencionadas violaciones) se abrió un nuevo marco de acción social, bajo la premisa de que el discurso económico no podía ir separado de los conceptos de respeto, protección y promoción de los derechos humanos. En este sentido, se estableció que el crecimiento económico se ve legitimado cuando este contribuye al desarrollo humano.¹²

En esta época, los actores internacionales empezaron a afrontar diversas tendencias a nivel internacional, tales como la aparición del concepto de economía global, la revolución de las tecnologías de la información (que conectaba al mundo de una manera nunca antes vista), la existencia de consumidores más informados con las prácticas desarrolladas por las empresas, la privatización (que elevó el número de empresas y su influencia dentro del Estado), la necesidad de contar con compañías que fueran más transparentes en sus actividades, entre otros. Asimismo, las Organizaciones No Gubernamentales (en adelante, ONG), que hasta el momento habían centrado su atención en la Guerra Fría y sus consecuencias, empezaron a concentrar esfuerzos en la búsqueda de limitar los abusos de parte del sector privado.

Es necesario agregar, además, que el creciente poder de las empresas no llegó a afectar únicamente a los individuos. Este poder ha llegado a impactar a los propios Estados, quienes han visto limitada su soberanía al punto de no poder garantizar la protección de los derechos humanos ante las empresas. Esto, debemos resaltar, se

¹¹ De la mano con ello, en la década de los noventa se realizaron una serie de cumbres y conferencias, impulsadas por la Organización de Naciones Unidas, en las que se buscó fortalecer la relación entre las organizaciones no gubernamentales y los movimientos sociales y ambientales. Como ejemplo de ello, la Cumbre Mundial de Río de Janeiro (1992), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), entre otros.

¹²MARTÍN-ORTEGA, Olga. *Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional*. Barcelona: Bosch, 2008, p.35.

debe también a la constante presión por incrementar la inversión y el comercio para su desarrollo económico. Es decir, los Estados buscan, a su vez, la presencia del sector privado.

“[Existe] un marco normativo de derecho internacional que actualmente se caracteriza por su debilidad para establecer obligaciones jurídicas que permitan imponer responsabilidades a las empresas por las eventuales violaciones de derechos humanos en los territorios donde se desarrollan sus actividades.”¹³

Con el paso del tiempo, se incrementaron las campañas de denuncia por el inadecuado comportamiento de las empresas respecto a los derechos humanos, específicamente en el sector textil y en las industrias extractivas; ello incrementó la demanda por la creación de estándares globales que pudieran ser aplicados a nivel internacional. De tal modo, se enfatizó la idea de que la actividad económica no resulta viable si vulnera los derechos humanos de los ciudadanos y que, en tal sentido, debe anteponerse lo social y ambiental para asegurar la propia sostenibilidad del negocio.

Sumado a ello, la existencia de lagunas de gobernabilidad han significado un marco de actuación flexible para las empresas y, en consecuencia, han devenido en una vulneración de los derechos humanos, sin sanciones o reparación alguna de por medio. De tal forma, nos enfrentamos a la ampliación de los derechos de las empresas y la limitada capacidad estatal para proteger los derechos humanos a través de la normativa nacional.¹⁴

¹³ APORTES DPL. *Empresas y derechos humanos: una relación compleja*. En: <http://business-humanrights.org/es/revista-sobre-empresas-y-derechos-humanos-una-relacion-compleja-incluye-16-articulos-sobre-la-materia>, p.3.

¹⁴ CANTÚ RIVERA, Humberto Fernando. *Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación efectiva o el mantenimiento del status quo?* En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInternacional/13/cmt/cmt7.pdf>, p. 320.

1.1.1. Las empresas: ¿un nuevo sujeto de Derecho internacional?

Las actividad empresarial ha sido vinculada a las normas de Derecho interno, en temas tales como la no discriminación, salud y seguridad ocupacional, cuidado ambiental, derechos laborales, entre otros. Sin embargo, nos enfrentamos a un Estado que encuentra limitaciones para la realización de un verdadero control de la actuación de las empresas y, de este modo, a la necesidad de hablar de un marco internacional de protección. Ello genera aún mayores inconvenientes cuando evidenciamos que no existe un régimen internacional de las normas de derechos humanos que rijan las actividades del sector privado a nivel global.

Tradicionalmente, las empresas no han sido reconocidas como sujetos del derecho internacional y, por este motivo, no tienen responsabilidades internacionales. En tal sentido, antes de hablar de mecanismos vinculantes para las empresas, es necesario reconocer su rol como sujeto de derecho internacional, es decir, que tengan personalidad legal.

“Mientras tanto, en el plano internacional, se dice que una entidad tiene una personalidad legal internacional si es beneficiaria de derechos bajo el derecho internacional, es sujeto de obligaciones internacionales, y está apta de mantener relaciones legales internacionales y tiene la capacidad de hacer cumplir las normas y responsabilidades de derecho internacional. Uno no puede negar la existencia de ciertos derechos y obligaciones para los individuos y organizaciones internacionales. Conceptualmente, no hay nada que impida a los Estados de, en conjunto, regular el comportamiento corporativo a través del derecho internacional.”¹⁵

¹⁵ Traducción propia. Texto original: “Whereas, on the international plane, an entity is said to have an international legal personality if it is the beneficiary of rights under international law, is subject to international obligations, and is able to enter into legal relations on the internationally and has the capacity to enforce international law rights and obligations One cannot deny the existence of certain rights and duties for individuals and international organizations. Conceptually, there is nothing preventing states from jointly regulating corporate behaviour through international law”.

Tal como determina el autor consideramos que, en la actualidad, no existe motivo alguno para que las empresas no sean consideradas como sujetos de derecho internacional. En esta línea, y como señala Clapham, el rol de los actores no estatales en la actualidad es muy importante para ser ignorado, y menos aún para ser limitados por las “reglas” existentes de subjetividad bajo el derecho internacional¹⁶.

Ahora, ello no significa que los Estados dejen de ser el principal sujeto en el campo de derecho internacional ni que, por otro lado, las instituciones privadas cuenten con los mismos derechos y deberes: las reglas deberán adecuarse a su propia naturaleza¹⁷. Lo principal, creemos nosotros, es que las instituciones no-estatales (que pueden ser las propias empresas, ONG's o grupos paramilitares) puedan ser titulares de obligaciones internacionales específicas y que, frente a un eventual incumplimiento, puedan incurrir en responsabilidad internacional.

Establecido esto, analizaremos las iniciativas que han buscado brindar una solución a esta situación. Al respecto, es importante tener en cuenta que la mayoría de instrumentos a los que haremos alusión han relacionado la necesidad de proteger los derechos humanos con el desarrollo de las actividades de las empresas multinacionales. Ello se ha debido, principalmente, al creciente poder que estas han adquirido y a su amplio posicionamiento a nivel global. No obstante, nos parece vital indicar que todas las empresas, sin importar su tamaño, organización societaria, número de colaboradores, monto de facturación o el sector en el que se encuentren, están en la capacidad de vulnerar los derechos humanos.

PARASCHIV, Daniel-Stefan. *Corporate Criminal Liability in Comparative Law*. En: <https://www.questia.com/library/journal/1P3-3157568501/corporate-criminal-liability-in-comparative-law>.

¹⁶ CLAPHAM, Andrew. *Human Rights Obligations of Non-State Actors*. Nueva York: Oxford, 1990, p.6.

¹⁷ Por ejemplo, no creemos viable hablar de soberanía cuando nos referimos a empresas multinacionales.

1.1.2. Los primeros pasos: el liderazgo de la Organización de Naciones Unidas.

En respuesta a la creciente demanda pública sobre el rol de las empresas respecto a los derechos humanos, la Organización de Naciones Unidas asumió la responsabilidad de idear mecanismos de rendición de cuentas¹⁸ y frenar las actividades del sector privado que vulneraban los derechos humanos. En 1973, estableció la Comisión de Empresas Transnacionales¹⁹ con el fin de investigar los impactos generados por estas, así como identificar las medidas que podían aplicar los Estados para mitigar y minimizar los efectos negativos²⁰.

A partir de ello, se presentó en 1983 el **Proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas** (en adelante el Proyecto), que buscaba brindar lineamientos tanto sociales como ambientales para estos actores. Vale resaltar que este constituyó el primer intento de proporcionar esta clase de lineamientos a nivel global para las empresas transnacionales.

“Las empresas transnacionales cooperarán/deberían cooperar con los gobiernos de los países en que funcionan con miras a contribuir al proceso de desarrollo y responderán/deberían responder favorablemente a las solicitudes de consulta que se les haga a este respecto. Estableciendo así relaciones mutuamente beneficiosas con esos países.”²¹

No obstante, el Proyecto enfrentó diversos inconvenientes. Entre estos, el principal fue que, mientras que los Estados del hemisferio sur se encontraban en la búsqueda de la creación de un código de conducta obligatorio para las empresas, los países

¹⁸ También conocido como *accountability*.

¹⁹ La Comisión de Empresas Transnacionales fue creada como órgano asesor del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, mediante la Resolución 1913 (LVII) del 11 de diciembre de 1974. Para mayor información, ver: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Informe del Secretario General A/CN.9/104*. En: http://www.uncitral.org/pdf/spanish/CommissionSessions/unc-8/acn9_104_s.pdf.

²⁰ Ello se debe, principalmente, a las críticas existentes de los países en desarrollo respecto a las malas prácticas de las empresas con sede administrativa en los países desarrollados.

²¹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas Transnacionales (versión 1983)*. En: <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2893>, p.3.

desarrollados (en los que la mayoría de multinacionales tenían sus sedes administrativas) apuntaban a un documento voluntario, carente de fuerza vinculante. En tal sentido, si bien existía consenso sobre la necesidad de crear un código, las discusiones en torno a su carácter, la falta de poder estatal para enfrentar la situación existente, entre otros factores, impidieron el desarrollo y posterior aprobación del instrumento en cuestión.²² Esto generó que el proyecto fuera suspendido de manera definitiva en 1992.

1.1.3. En la búsqueda de la herramienta adecuada: logrando avances a nivel internacional

A pesar del fracaso del Proyecto, quedó claro que la necesidad de formular un instrumento que permitiese abordar la relación empresa – derechos humanos no podía dejarse de lado. A partir de ello, surgieron distintas iniciativas, que presentaremos a continuación.

El 31 de enero de 1999, en el marco del Foro Económico de Davos, Kofi Annan presentó el **Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas**. La creación del Pacto Mundial²³ en el año 2000 significó un hecho de gran magnitud en la persecución de este objetivo. Esta iniciativa buscó comprometer a las organizaciones de distinta índole a que, voluntariamente, alineen sus estrategias con diez principios universalmente aceptados, en cuatro temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción²⁴.

²² CANTÚ RIVERA, Humberto Fernando. *Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación efectiva o el mantenimiento del status quo?* En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInternacional/13/cmt/cmt7.pdf>, p. 319.

²³ En la actualidad, el Pacto Mundial cuenta con más de 12,000 participantes (que incluyen empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil) y se encuentra presente en más de 145 países. Es considerada la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. Para mayor información, ver: PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS. *Participantes*. En: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>.

²⁴ Inicialmente, el Pacto Mundial consistía en nueve principios en las áreas de derechos humanos, trabajo y medio ambiente. En junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes del Pacto Mundial, un décimo principio fue añadido tras una extensiva consulta con todos los participantes, vinculado a la anticorrupción. Para mayor información, ver: PACTO MUNDIAL

“Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomenta sociedades más prósperas.”²⁵

Según Deva, el Pacto Mundial buscó alcanzar sus objetivos a través de cuatro mecanismos de participación: liderazgo - con la promoción de iniciativas para apoyar el Pacto Mundial en todos los niveles; diálogo - a través del involucramiento con los grupos de interés²⁶ en discusiones sobre este instrumento-; conocimiento - con la difusión de las mejores prácticas empresariales al compartir casos de estudio -; y la creación de una red internacional - al proveer plataformas de acción, e incluir la promoción de alianzas público-privadas-²⁷.

El Pacto Mundial cuenta con atributos diferenciadores que han provocado su éxito y un amplio nivel de alcance. Este inició un espacio que ha permitido que diversos actores de la sociedad intercambien experiencias e ideas en torno a los derechos humanos y, en consecuencia, instauró una mayor conciencia sobre la actuación de las empresas.

A pesar del gran apoyo que ha recibido el Pacto Mundial, este cuenta con una clara debilidad: no tiene un mecanismo real y efectivo para monitorear el comportamiento de las empresas. Si bien se determinó que, ante la adherencia de un miembro, este debe de rendir cuentas mediante Reportes de Progreso, no existe ninguna vía que

DE LAS NACIONES UNIDAS. *Principio 10.* En: <http://www.pactomundial.org/2015/04/principio-10/>.

²⁵ PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS. *¿Qué es el Pacto Mundial?* En: <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>.

²⁶ Entendemos por grupos de interés a aquellos actores prioritarios con los que se relaciona la empresa. Como ejemplo tenemos a sus colaboradores, clientes, consumidores, proveedores, el Estado, entre otros.

²⁷ DEVA, Surya. *Global compact: a critique of the UN's "public-private" partnership for promoting corporate citizenship.* En: <https://litigation-essentials.lexisnexis.com/webcd/app?action=DocumentDisplay&crawlid=1&doctype=cite&docid=34+Syracuse+J.+Int%27+L.+%26+Com.+107&srctype=smi&srcid=3B15&key=38e5135dae8c4d301ad0e88f4d53d242>, p.116.

verifique la veracidad de la información contenida en tal informe. Se estableció, como única sanción, la expulsión de aquellos miembros que no cumplan con la obligación de informar por tres años consecutivos.

Por otro lado, el carácter general de los diez principios que este instrumento contiene ha impedido que ellos cuenten con una aplicación uniforme a nivel internacional. El no proveer una guía o lineamientos para su implementación ha causado que cada organización tenga una libre interpretación de su significado y, en tal sentido, que exista una falta de uniformidad.²⁸

Debemos hacer alusión, por otro lado, a los **Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos** (en adelante los Principios Voluntarios), los únicos principios de prácticas responsables enfocados en el sector extractivo. Impulsados por los Estados Unidos, el Reino Unido, empresas del sector extractivo y ONG's, estos se crearon en el 2000, con el objetivo de que las empresas de esta industria contaran con una guía para resguardar la seguridad de las operaciones extractivas, en respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.²⁹ Ello, principalmente, en base a los conflictos existentes en el sector.

De tal manera, para su correcta aplicación, los Principios Voluntarios invitan a las empresas a implementar tres aspectos: en primer lugar, una evaluación que les permita identificar los impactos en derechos humanos que generan sus operaciones, tanto de manera directa como a través de terceros. En segundo lugar, en los Principios Voluntarios se evidencia la importancia de que las empresas mantengan adecuadas relaciones con la seguridad pública, entendiendo el rol primordial del Estado en mantener la seguridad y el orden. Finalmente, cuando las empresas contratan a personal privado de seguridad, deben asegurarse de que

²⁸ Opt. Cit., p.23.

²⁹ PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS. *What are the Voluntary Principles?* En: <http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/>.

exista un trabajo en conjunto con las fuerzas públicas y que su actuación sea conforme a los derechos humanos.

Nuevamente, nos encontramos ante el mismo inconveniente que el Pacto Mundial: si bien, con el paso del tiempo, son cada vez más las empresas que se acogen a los Principios Voluntarios – en nuestro propio país diversas compañías extractivas lo han hecho³⁰ – no existe un efectivo mecanismo de fiscalización ni de denuncia para saber que estos están cumpliéndose. Por ello, como propone el Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (en adelante IDEHPUCP), es recomendable promover la adopción legal de los Principios Voluntarios, con el fin de ayudar a su promoción y cumplimiento por parte de todos los actores de la sociedad. Esto establecería responsabilidades específicas en la materia para los privados, así como una responsabilidad reforzada para el Estado.³¹

Un aspecto que ha favorecido a su uso es que, dado que los Principios Voluntarios han sido creados para el sector extractivo, constituyen una herramienta más concreta, es decir, al ser una guía exhaustiva para las empresas de acuerdo a las características del entorno en el que se desarrollan se propicia su cumplimiento.

³⁰ Esto ha sido principalmente impulsado por la empresa Yanacocha. Como evidencia de ello, esta entrega el *Manual Básico de Derechos Humanos* a sus proveedores y ha organizado eventos sobre los propios Principios Voluntarios. Para mayor información, ver: COSTA, Gino. *Revisión integral de las políticas de Minera Yanacocha a la luz de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos*. En: http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/2015/03/Informe_Gino_Costa_sobre_politicas_de_seguridad_de_Yanacocha.pdf

³¹ INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, Socios Perú y Embajada de Suiza en el Perú. *Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Seguridad y el Respeto a los Derechos Humanos: Referencia Particular al Sector Extractivo en el Perú*. Lima: IDEHPUCP 2013, p. 82.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante la OCDE)³² formó también parte de esta corriente, al publicar las **Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales**³³ (en adelante las Directrices), en las que se brindan recomendaciones a los Estados y empresas para llevar a cabo negocios responsables en materia económica, ambiental y social. Como se señala en las propias Directrices, su objetivo es:

“...garantizar que las actividades de las empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.”³⁴

En tal sentido, las mencionadas Directrices enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable en terrenos como: la transparencia, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad, etc.³⁵

³² En 1975, se creó el Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales con la finalidad de estudiar la posibilidad de establecer códigos de conducta para este tipo de empresas. De tal manera, en 1976, surgieron las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

³³ ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* En: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

³⁴ Opt. Cit, p.17.

³⁵ Vale agregar que, en miras a llevar a cabo una adecuada implementación, se establecieron Puntos Nacionales de Contacto, es decir, organismos constituidos por los Estados de los países adherentes. Estos buscan apoyar a las empresas a tomar las medidas correspondientes para la implementación de las Directrices y constituyen, a su vez, una plataforma de mediación y conciliación para resolver problemas prácticos que puedan plantearse. A través de sus contactos con las empresas, desempeñan un papel preventivo al ofrecer asesoramiento sobre los retos a los que se enfrentan estas para cumplir las expectativas que las Directrices recogen. Para mayor información, ver:

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* En: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

En el 2000, las Directrices fueron actualizadas y se incorporó un capítulo de derechos humanos. Con ello, dos elementos clave fueron incluidos: la “debida diligencia” y la aplicación de los principios de conducta responsable a lo largo de su cadena de valor (ahondaremos en estos conceptos más adelante³⁶).

No obstante, en el informe de la OCDE, “10 años después”, se mostraron las debilidades de las Directrices. Entre estas, encontramos la falta de una potestad sancionadora de la misma OCDE, ausencia de voluntad política de los propios Estados participantes y, como consecuencia, la falta de aplicación de esta iniciativa. Sin embargo, vale agregar que:

“OECD Watch aún considera que las Directrices de la OCDE tienen el potencial de realizar un aporte valioso al fortalecimiento de la conducta empresarial responsable. Las Directrices podrían compensar parcialmente los vacíos que la globalización genera en materia de gobernabilidad. En los diez años transcurridos desde su última revisión, las Directrices conservaron su posición de único instrumento a nivel internacional, avalado por los gobiernos, que aborda una gama exhaustiva de prácticas empresariales y ofrece un mecanismo para plantear reclamos. Las Directrices establecen principios y estándares de conducta empresarial responsable.”³⁷

No podemos dejar de mencionar la **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social**³⁸ (en adelante la Declaración) de la Organización Internacional de Trabajo. Este texto de 1997 fue resultado de un acuerdo entre empresas, trabajadores y Estados, que ofrece recomendaciones para las multinacionales en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y

³⁶ Véase infra 3.1.2.

³⁷OECD WATCH. *10 años después*. En: http://oecdwatch.org/publications-es/Publication_3550-es, p.60.

³⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

relaciones laborales, haciendo una mención expresa a la necesidad de respetar los derechos humanos³⁹.

Finalmente, nos parece importante hacer alusión a los **Principios para la Inversión Responsable de la Organización de Naciones Unidas**⁴⁰ (en adelante los Principios de Inversión), una iniciativa coordinada en 2005 por el Pacto Mundial y la Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

A través de estos, se busca que los inversores integren aspectos ambientales, sociales y de gobernanza empresarial (denominados “ASG”, por sus siglas en inglés) en sus procesos de toma de decisiones y prácticas de gestión. Son seis los principios previstos en este instrumento:

- “1. Incorporaremos las cuestiones ASG en nuestros procesos de análisis y de adopción de decisiones en materia de inversiones;
2. Seremos propietarios de bienes activos e incorporaremos las cuestiones ASG a nuestras prácticas y políticas;
3. Pediremos a las entidades en que invirtamos que publiquen las informaciones apropiadas sobre las cuestiones ASG;
4. Promoveremos la aceptación y aplicación de los Principios en la comunidad global de la inversión;
5. Colaboraremos para mejorar nuestra eficacia en la aplicación de los Principios; y

³⁹ De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, los Estados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores consideran, como el área de mayor relevancia en la Declaración, el fomento al empleo, seguido por los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. No obstante, se evidencia un bajo nivel de concientización acerca de la Declaración en algunos países, que confirma la necesidad de fortalecer la promoción del instrumento entre los mandantes tripartitos. Para mayor información, ver: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_312196.pdf, p.30.

⁴⁰ En la actualidad, esta iniciativa tiene 1,260 firmantes, 16 de ellos se encuentran en Latinoamérica.

6. Informaremos sobre nuestras actividades y progresos en la aplicación de los Principios.⁴¹

En concordancia con los lineamientos del Pacto Mundial, las empresas deben de realizar Reportes de Progreso para demostrar los resultados de su gestión.⁴² Si bien los Principios proporcionan un menú de acciones posibles para incorporar las cuestiones ASG en los procesos de toma de decisiones, así como a las prácticas de gestión de activos⁴³, es importante resaltar que se presenta un factor común con los otros instrumentos: la falta de mecanismos de fiscalización e incentivos para su implementación.

Esta sección nos ha permitido evidenciar que diversas organizaciones han intentado regular, a nivel internacional, la relación entre los derechos humanos y las empresas. Ello tiene un gran significado ya que ha puesto en discusión la importancia de limitar la actuación de las empresas y la necesidad de que los Estados presten mayor atención a las vulneraciones cometidas contra su población por parte del sector privado. No obstante, si bien se alcanzaron grandes avances como la instauración de conciencia en esta materia, la falta de mecanismos vinculantes y la correspondiente fiscalización o seguimiento han obstaculizado el objetivo que todas estas iniciativas buscaron desde un principio.

1.1.4. Las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales:
¿definiendo los roles?

Las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de derechos humanos (en adelante las Normas), presentadas por la Subcomisión de las Naciones Unidas para la

⁴¹ UNEP FINANCE INITIATIVE. *Los Principios para la Inversión Responsable*. En: http://www.spainsif.es/sites/default/files/upload/ficheros/14_pri_valeria.pdf.

⁴² Entre julio de 2013 y junio de 2014, 121 firmantes fueron eliminados de la lista al no cumplir con esta obligación.

⁴³ PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS y la Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente. *Principios para la Inversión Responsable*. En: http://www.asci.org/upload/buenas_practicas/24072012130559_4685.pdf, p.8.

Promoción y Protección de los Derechos Humanos, fueron un intento de la ONU para retomar el debate que nos encontramos analizando. Este proyecto, creado en 2003, buscó regular el comportamiento empresarial en un contexto de globalización, al determinar que si bien los Estados eran los principales responsables de asegurar la protección de los derechos humanos, las empresas también contaban con obligaciones⁴⁴:

“1. Los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos consagrados en la legislación internacional y nacional, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, incluso velando por que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos. Dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional (...).”⁴⁵

Conscientes de la importancia de instaurar mecanismos de rendición de cuentas, las Normas proponían que los mecanismos nacionales e internacionales cumplieren un rol de vigilancia. No obstante, no brindaron mayor información sobre quiénes serían los encargados de ello ni de qué manera este seguimiento y las evaluaciones periódicas debían llevarse a cabo.

Asimismo, este instrumento incluyó la necesidad de las empresas de implementar estándares en sus relaciones comerciales con proveedores y clientes, es decir, se incorporó un deber de vigilancia para el cumplimiento de las obligaciones en todas

⁴⁴ Además de las obligaciones generales, las Normas hacen alusión al derecho a la igualdad de oportunidades y trato discriminatorio, el derecho a la seguridad personal, derechos de los trabajadores, el respeto de la soberanía nacional y de los derechos humanos, la protección al consumidor y del medio ambiente.

⁴⁵ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*. En: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html>.

sus transacciones comerciales.⁴⁶ Esta cuestión, cabe agregar, no fue bien recibida por el sector privado, en tanto se aludió a una responsabilidad limitada a nivel internacional (aspecto que es abordado por los Principios Rectores, como veremos más adelante⁴⁷).

Las Normas recibieron apoyo de parte de la sociedad civil bajo la creencia de que estas constituirían una base para elaborar una legislación internacional vinculante. No obstante, el Proyecto se enfrentó a diversos inconvenientes. El principal, fue la negación por parte de los países desarrollados de crear un código obligatorio: ellos, nuevamente, buscaban un documento carente de fuerza vinculante.⁴⁸

Este documento no consiguió aceptación por parte de las empresas, ni de todos los Estados: las asociaciones empresariales y diversos gobiernos empezaron a objetar las Normas, y desarrollaron contra-lobbies. Fueron tres las principales críticas. Por un lado, se estableció que el instrumento se prestaba a confusión ya que no existía claridad entre las obligaciones que le correspondían a los Estados y aquellas responsabilidades de las empresas. Asimismo, se determinó que “el derecho internacional de los derechos humanos solo podía ser directamente aplicable a los Estados, rechazando la idea de que las empresas tuvieran obligaciones de derechos humanos”.⁴⁹ Finalmente, su falta de valor jurídico tuvo como consecuencia el fracaso de estas Normas.

Observamos, entonces, que lo que buscaron las Normas desde un principio (definir los roles de cada actor) resultó ser su principal debilidad. Sin embargo, resurgió la necesidad de establecer responsabilidades y obligaciones, que impulsó el

⁴⁶ CANTÚ RIVERA, Humberto Fernando. *Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación efectiva o el mantenimiento del status quo?* En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInternacional/13/cmt/cmt7.pdf>, p. 320.

⁴⁷ Ver infra 3.1.2.

⁴⁸ Podemos evidenciar que, décadas después, el debate sobre la obligatoriedad de un instrumento que verse sobre empresas y derechos humanos seguía en pie.

⁴⁹ PATRICIA FEENEY. *Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia*. En <http://www.surjournal.org/esp/conteudos/pdf/11/08.pdf>.

establecimiento del Representante Especial de la ONU para Empresas y Derechos Humanos.

1.2. El mandato de John Ruggie y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Hemos podido evidenciar de qué manera se ha buscado, a través de diversas iniciativas, regular la relación entre las empresas y los derechos humanos. A continuación, analizaremos los tres mandatos de John Ruggie⁵⁰, con el propósito de entender en qué contexto se llevó a cabo el objeto de nuestro estudio: los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**.

El 20 de abril de 2005 el Consejo de Derechos Humanos (en adelante el Consejo), a través del Secretario General de las Naciones Unidas, designó a John Ruggie como Representante Especial en materia de derechos humanos, empresas transnacionales y otras empresas comerciales (en adelante Representante Especial), quien llevó a cabo los tres mandatos que pasamos a analizar a continuación.

1.2.1. Primer mandato: estableciendo las bases

El primer mandato del Representante Especial estuvo centrado en identificar las normas y las prácticas existentes en materia de empresas y derechos humanos a nivel global ya que, al momento, no existía información suficiente al respecto. Para ello, desarrolló un programa de investigación, que consistió en la realización de consultas con más de catorce grupos de interés, donde se incluyó a ONG's, empresas, expertos legales, entre otros.

Ello permitió recoger información de la situación en la que se encontraba la relación entre las empresas y los derechos humanos, y se logró consolidar una base de datos objetiva, en la que se recopilaron normas, casos e iniciativas vinculadas a la

⁵⁰ Profesor de la Universidad de Harvard, asistente consejero Secretario General Kofi Annan y Director de Planificación Estratégica de la ONU.

ya mencionada relación.⁵¹ A nuestro parecer, esta fue una labor fundamental ya que concibió una línea de base que ayudaría a establecer los siguientes pasos en la materia.

1.2.2. Segundo mandato: los tres pilares

En 2007 el Consejo renovó el mandato del Representante Especial: su segundo periodo se enfocó en la elaboración de recomendaciones para guiar el comportamiento empresarial, en relación con los derechos humanos. Vale aclarar que, si bien Ruggie evidenció la existencia de diversas iniciativas a nivel global que versaban sobre la relación entre empresas y derechos humanos identificó que, al ser actividades aisladas, no había alcanzado un cambio real y de alto impacto.

Por ello, en junio de 2008, John Ruggie realizó una única recomendación, que fue apoyada por el Consejo: el marco para “Proteger, Respetar y Remediar”, aprobado a través de la resolución 8/7⁵² y consistente en:

- a. El deber del Estado de proteger los derechos humanos.
- b. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- c. La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

En el primero, se determina que el Estado tiene la obligación de brindar protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, en los que se incluye a las empresas. En tal sentido, tanto el propio sistema normativo interno como las políticas públicas deben de brindar una estructura que permita que las

⁵¹ BILCHITZ, David. *The Ruggie Framework: An Adequate Rubric for Corporate Human Rights Obligations?* En: http://www.surjournal.org/eng/conteudos/getArtigo12.php?artigo=12,artigo_10.htm.

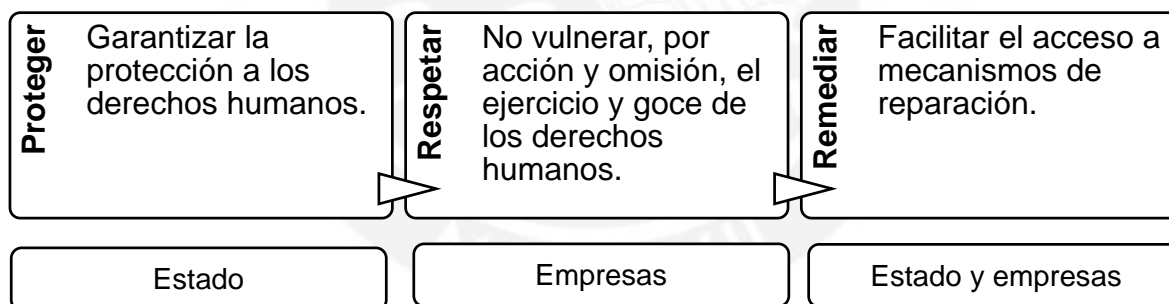
⁵² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Resolución 8/7. Mandato del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.* En: ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.doc

instituciones estatales prevengan, investiguen y sancionen la vulneración de los derechos humanos.

En segundo lugar, este marco reconfirma la responsabilidad de las empresas⁵³ de respetar los derechos humanos, al aludir al concepto de debida diligencia y enfatizar la necesidad de brindar mecanismos de reparación ante potenciales impactos negativos generados por sus actividades. Como señala Ruggie, respetar los derechos significa, esencialmente, no infringir los derechos de otro, es decir, no hacer daño.⁵⁴

Finalmente, el tercer pilar demuestra la importancia de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto para mecanismos estatales, como no estatales y extrajudiciales. Estos deben ser efectivos, y comprenden desde procesos ante el Poder Judicial, indemnizaciones, reparaciones, hasta disculpas públicas.

Pilares fundamentales



De acuerdo a lo expresado, los tres pilares buscan guiar la actuación de los Estados y las empresas en cuanto a derechos humanos: cada uno de estos es un componente esencial para su adecuada protección. En la misma Resolución 8/7, del 28 de junio de 2008, se extendió el mandato del Representante Especial y se

⁵³ De la mano con el debate analizado en el Capítulo 1.1.2., el Representante Especial no toma una postura respecto a la consideración de las empresas como sujetos de derecho internacional. Por el contrario, deja abierta esta interrogante.

⁵⁴ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*. En: www2.ohchr.org/english/bodies/.../A-HRC-8-5.do, p.9.

solicitaron recomendaciones prácticas que permitiesen la implementación de los pilares.

1.2.3. Tercer mandato: una solución de consenso

En junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. De esta manera, los Principios Rectores se convirtieron en un estándar de conducta que se espera que los Estados y empresas cumplan a nivel mundial en relación a los derechos humanos.

Como señala Esteve, el Consejo reconoció el aporte positivo del informe presentado por Ruggie, en el que se apreció la referencia a la responsabilidad de proteger de los Estados y la creación de un marco para que las empresas desarrollen sus actividades en línea con la debida diligencia y su correspondiente aplicación.⁵⁵

Nos parece relevante mencionar que los Principios Rectores no son una herramienta que indique, a cabalidad, cómo los Estados y las empresas deben gestionar los impactos relacionados con los derechos humanos. Contrariamente a lo que ocurre con los Principios Voluntarios, los Principios Rectores buscan ser aplicados a todo tipo de empresas (al ser dotados de un carácter general). Si bien ello invita a que diversos sectores se apropien de estos, implica asimismo que no se toman en cuenta las diferentes características con las que cada industria cuenta, pudiendo ello ser un obstáculo para su implementación. Blitt señala al respecto que:

“Mientras que los Principios Rectores son universalmente aplicables, los medios con los cuales se alcanzan reflejarán el hecho que vivimos en un mundo con 193 Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas, 80,000 empresas transnacionales, diez veces más de subsidiarias y un número incontable de firmas nacionales, donde la mayoría son pequeñas y

⁵⁵ ESTEVE MOLTO, José Elías. *Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?* En:

<http://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/article/view/2559/2432>, p.2.

medianas empresas. Cuando hablamos del método de implementación, en tal sentido, una sola fórmula no se ajusta a todos." (subrayado nuestro)⁵⁶

Del mismo modo, debemos tomar en cuenta aquellas oportunidades de mejora que tienen estos tres pilares. En primer lugar, es necesario destacar que los Principios Rectores no tienen mecanismos de seguimiento, tal como las iniciativas a las que hemos hecho alusión previamente. Ello genera las debilidades que hemos anteriormente indicado: la falta de incorporación de estos lineamientos de parte de los Estados, la inexistencia de empresas que rindan cuentas sobre sus avances en la aplicación del instrumento y la prolongación de violaciones de parte de actores privados a los derechos humanos.

Nos parece necesario, a su vez, analizar las actividades realizadas por el **Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos** (en adelante Grupo de Trabajo). En 2011, el Consejo de Derechos Humanos estableció el Grupo de Trabajo, compuesto por cinco miembros encargados de contribuir en la implementación de los Principios Rectores. Es importante resaltar que, a diferencia de otros grupos de trabajo, que tratan un tipo de violación particular (por ejemplo, desaparición forzada) o se enfocan en un grupo vulnerable (afro-descendientes), este Grupo de Trabajo debe abordar una cuestión compleja, que involucra múltiples tipos de violaciones, afectados y en el que, por primera vez, se trata directamente el papel de los actores privados en dichas vulneraciones.⁵⁷

⁵⁶ Traducción propia. Texto original: "While the Principles themselves are universally applicable, the means by which they are realized will reflect the fact that we live in a world of 192 United Nations Member States, 80,000 transnational enterprises, 10 times as many subsidiaries and countless millions of national firms, most of which are small and medium sized enterprises. When it comes to means for implementation, therefore, one size does not fit all."

BLITT, Robert. *Beyond Ruggie's Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embrasive Approach to Corporate Human Rights Compliance*. En: <http://www.tilj.org/content/journal/48/num1/Blitt33.pdf>, p. 55.

⁵⁷ DEJUSTICIA, Conectas, Justicia Global. *Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas: un balance de los primeros 2 años y medio de actuación*. En:

Podemos encontrar diversas debilidades del mencionado Grupo de Trabajo. En primer lugar, si bien el mandato que le fue concedido es amplio, su actuación se ha concentrado en identificar las buenas prácticas y divulgar los Principios Rectores entre distintos actores. Ello ha implicado dejar de lado otras funciones, tales como realizar recomendaciones para fortalecer los mecanismos de remediación y crear alianzas entre diversos grupos para asegurar su implementación.

Por otro lado, se critica que el Grupo no ha adoptado un posicionamiento claro a favor de las víctimas de las violaciones. Se ha dado, principalmente, un enfoque de asesoramiento a los Estados y las empresas sobre cómo implementar el pilar de remediación, mas no se ha orientado a los impactados. De esta manera, se llega a cuestionar, ¿cómo es posible hablar de la aplicación de los Principios Rectores teniendo solo la perspectiva de los Estados y las empresas, sin tomar en consideración la de los afectados? Este punto, vale agregar, puede ser asociado a una de las principales críticas de los Principios Rectores: la falta de mecanismos que busquen disminuir la asimetría de poder entre las empresas y los individuos.

A pesar de sus deficiencias, los Principios Rectores han sido una herramienta de aplicación aprobada unánimemente y que ha recibido gran apoyo por parte del sector privado y estatal. Su propio proceso de creación ha permitido involucrar a diversos grupos de interés, lo que sumó a la aceptación de este instrumento.

“Adicionalmente al soporte gubernamental e intergubernamental, diversas corporaciones han aplaudido los Principios Rectores por, entre otras cosas, clarificar los distintos e interrelacionados roles y responsabilidades de los Estados y las entidades privadas y por ayudar a implementar los enfoques de derechos humanos en un contexto empresarial. Reforzando esta impresión favorable, asesores de inversión y abogados corporativos están instando a las partes a adoptar los Principios Rectores”.⁵⁸”

http://conectas.org/archivos/editor/files/DejustConectasJG_AnaliseDosAnhosdelGT_nov2013.pdf, p. 1.

⁵⁸ Traducción propia. Texto original: “In addition to governmental and intergovernmental support, numerous corporations have applauded the Guiding Principles for, among other

En ese sentido, luego de la publicación de los Principios Rectores, diversas iniciativas han sido creadas a partir del creciente debate que estos han generado y el impacto causado entre los diversos actores de la sociedad.

1.2.4. Seguimos adelante: las iniciativas propulsadas a partir de la creación de los Principios Rectores

En 2014 se lanzó el primer ránking de desempeño corporativo en derechos humanos, el *Corporate Human Rights Benchmark*⁵⁹, cuyo objetivo es promover la aplicación de los Principios Rectores calificando el rendimiento de las empresas y funciona como una base de información con el propósito de impulsar la transparencia en esta materia. De esta forma, se busca premiar las buenas prácticas de las empresas, y crear un incentivo importante para los que tengan que mejorar rápidamente⁶⁰.

things, “clarifying the distinct, interrelated roles and responsibilities of States and business entities” and for helping to “operationalize... respective approaches to human rights in a business context.” Reinforcing this favorable impression, investment advisors and corporate lawyers alike have begun urging parties to adopt the Guiding Principles.”

BLITT, Robert. *Beyond Ruggie’s Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embracive Approach to Corporate Human Rights Compliance*. En: <http://www.tilj.org/content/journal/48/num1/Blitt33.pdf>, p. 52.

⁵⁹ Patrocinado por Aviva Investors, Business and Human Rights Resource Centre, Calvert Investments, EIRIS, Institute for Human Rights and Business y VBDO. Para mayor información, ver: BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Corporate Human Rights Benchmark*. <http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>.

⁶⁰ Este documento, publicado en marzo de 2016, es el resultado de una amplia consulta de múltiples partes interesadas (organizaciones de la sociedad civil, inversores, empresas, académicos, entre otros). A través de una “metodología piloto”, se puso a disposición del público los resultados de la actuación en derechos humanos de 100 empresas de tres sectores a nivel global (agricultura, vestimenta y extractivas) en aspectos relacionados con trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación, salud y seguridad ocupacional, entre otros. Para mayor información, ver: AVIVA INVESTORS, Business & Human Rights Resource Centre, Calvert Investments, Institute for Human Rights and Business, VBDO y Vigeo Eiris. *Corporate Human Rights Benchmark*. En: http://business-humanrights.org/sites/default/files/CHRB_report_06_singles.pdf.

Por otro lado, Oxfam realizó un ránking llamado *Oxfam's Behind the Brands*⁶¹ en el que define cuáles son las diez empresas de bebida y alimentación a nivel mundial que mantienen una gestión acorde con los derechos humanos, en aspectos relacionados a los derechos de la mujer, territorio, transparencia, entre otros. Asimismo, el *Ranking Digital Rights* busca insertarse en el mercado de la tecnología, para realizar un ránking en base al análisis de sus políticas y prácticas, respeto a la privacidad y libertad de expresión⁶². Los ránking, creemos, permiten identificar a las empresas que desarrollan buenas prácticas, pero a su vez, establecen una línea de acción, que ejerce presión sobre el resto para mejorar su gestión y fortalecer sus políticas.

Adicionalmente a ello, *Business and Human Rights Resource Centre* lanzó una iniciativa que identifica las acciones estatales y privadas llevadas a cabo respecto a las empresas y los derechos humanos⁶³. Gracias a ello, los actores tienen la oportunidad de compartir y acceder a información relacionada con las buenas prácticas llevadas a cabo a nivel internacional.

En 2014, además, se lanzó el *UN Guiding Principles Reporting Framework*⁶⁴, que provee una guía práctica para que las empresas cuenten con lineamientos al momento de rendir cuentas sobre el desarrollo de sus actividades, en respeto a los derechos humanos. Han sido cinco las empresas (de sectores diferentes) las que han invertido en el desarrollo de este mecanismo, como parte de su compromiso

⁶¹ OXFAM. *Oxfam behind the brands*. En: <https://www.oxfam.org/en/campaigns/behind-brands>.

⁶² Se espera que esta primera fase que se publique a finales de 2015. La segunda fase, que se completará en 2016, incluirá ranking completo de software, dispositivos y redes empresariales. Para mayor información, ver: RANKING DIGITAL RIGHTS. *2015 Ranking Digital Rights Corporate Accountability Index*. En: <https://rankingdigitalrights.org/index2015>.

⁶³ BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *UN Guiding Principles*. En: <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>.

⁶⁴ Impulsado por SHIFT y Mazars. Para mayor información, ver: UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING. *UN Guiding Principles Reporting Framework*. En: <http://www.ungpreporting.org/>

con la transparencia en la información: Unilever, Ericsson, H&M, Nestlé y Newmont⁶⁵.

No nos es posible analizar las iniciativas realizadas en este campo sin dejar de lado el accidente de Bangladesh⁶⁶: este caso generó un gran debate a nivel internacional respecto a las condiciones de trabajo en los talleres textiles. A partir de esto, se creó el Pacto de Sostenibilidad, impulsado por la Organización Internacional de Trabajo, la Unión Europea y el Estado de Bangladesh, que prevé inspecciones independientes a los talleres textiles, el nombramiento de un inspector general, reparaciones obligatorias para garantizar unas condiciones seguras que deberán costear las propias compañías, entre otros.

Son diversas las empresas que se han unido a este Pacto de Sostenibilidad, tales como Zara, Calvin Klein y H&M. Como parte de sus compromisos, las empresas que forman parte de este plan deberán anular su contrato con cualquier fábrica que se niegue a efectuar las mejoras necesarias para la seguridad de los trabajadores. De esta manera, vemos que el sector privado está teniendo mayor consideración en lo que ocurre en su cadena de proveedores.

Debemos mencionar, en este contexto, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁶⁷. Estos plantean las metas a lograr a nivel internacional en materia de

⁶⁵ A partir de esta guía, se lanzó el “Reporting Database”, que compila los informes de progreso de las empresas sobre la gestión de los derechos humanos. Éste ha sido diseñado para ayudar a que las empresas, gobiernos, inversores, sociedad civil y otros grupos de interés conozcan su desempeño empresarial en la materia. Actualmente, esta base de datos cuenta con 30 empresas. Para mayor información, ver: SHIFT y Mazars. *UNGP Reporting Database*. En: <http://www.ungpreporting.org/reportingdatabase/>.

⁶⁶ El 24 de abril de 2013, colapsó el edificio “Rana Plaza” en Daca, la capital de Bangladesh. Más de 1.000 personas murieron y más de 2.500 resultaron heridas. El edificio contenía, sobretodo, talleres textiles. Fue, a partir de esta que, a nivel global, se discutió sobre las deficientes condiciones en los que los colaboradores trabajan en esta clase de industria. Para mayor información, ver: BBC. *Bangladesh factory collapse toll passes 1,000*. En: <http://www.bbc.com/news/world-asia-22476774>.

⁶⁷ El 25 de septiembre de 2015, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos Mundiales para lograr los próximos 15 años: 1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo, 2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible, 3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos para todas las edades, 4. Garantizar una educación de calidad

derechos humanos para los próximos 15 años. Las empresas, en este sentido, cumplen un rol importante: se espera que estas alineen sus objetivos individuales en este marco, orientado al desarrollo sostenible aceptado internacionalmente. Para ello, se ha creado la guía *SDG Compass*⁶⁸, que explica ofrece herramientas y conocimientos para introducir la sostenibilidad en el giro de su negocio.

Finalmente, nos parece importante aludir a que, en 2014, se propuso⁶⁹ la creación de un instrumento internacional vinculante que asegure que las empresas que infrinjan sus obligaciones en derechos humanos enfrenten sanciones legales. La iniciativa para investigar su conveniencia con la finalidad de designar un grupo de trabajo intergubernamental para examinar cuáles son las obligaciones vinculantes

inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos, 5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, 6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos, 7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos, 8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, 9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación, 10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos, 11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, 12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles, 13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, 14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible, 15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica, 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles, y 17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible. Para mayor información, ver: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. En: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

⁶⁸ PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, CONSEJO EMPRESARIAL MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y GLOBAL REPORTING INITIATIVE. *SDG COMPASS*. En: http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf

⁶⁹ La iniciativa fue presentada por Ecuador, China, Sudáfrica y la India. Por su parte, Estados Unidos, Reino Unido, Japón y la Unión Europea, se manifestaron en contra. Para mayor información, ver: BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Declaración del Ecuador*. <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/declaracion-ecuador-derechos-humanos-empresas-16-jun-2011.pdf>.

de derechos humanos para las empresas transnacionales: se ha un plazo de dos años para que se proponga un cuerpo jurídico normativo.⁷⁰

“Mientras que la discusión sigue centrada en los enfoques voluntarios, se da mayor atención en el rol de la regulación nacional e internacional. Las iniciativas que fijan estándares internacionales están en diversos lugares, y algunas de estas iniciativas han recibido apoyo gubernamental. Estas ratificaciones mueven los estándares de una autorregulación hacia la aparición de nuevas obligaciones legales.⁷¹”

Esta propuesta ha ocasionado un gran debate a nivel internacional. A nuestro parecer, todavía no estamos preparados para un instrumento de estas características. La incorporación de los Principios Rectores aún se encuentra en proceso (tanto de comprensión como implementación), y no ha recibido el apoyo de todos los Estados y las empresas a nivel internacional.

Creemos que es necesario, primero, establecer mayores foros de debate y difusión de los mecanismos ya existentes para, luego, hablar de un instrumento internacionalmente vinculante. Como veremos más adelante, la incorporación de los Principios Rectores implica un largo proceso (de apropiación, comunicación y gestión) para los actores involucrados. De establecerse como obligatorio, existe el riesgo que, por cumplir con su implementación, no se respeten los elementos y las

⁷⁰ Vale aclarar que, al hacer esto, queda clara la inconformidad con la naturaleza no vinculante de los Principios Rectores. Ahora, debemos prestar atención en cómo se desarrollará el proceso de negociación (tomando especial consideración a cómo este se llevó a cabo al construir las Normas mencionadas anteriormente). Ver supra 1.1.4.

⁷¹ Traducción propia. Texto original: “*Though discussion still centers on voluntary approaches, increasing attention is being given to the role of national and international regulation. International standard-setting initiatives are underway in several places, and a number of such initiatives have official government endorsement. Such endorsements move the standards along the continuum from pure self-regulation towards the emergence of new legal obligations.*”

INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY. *Beyond Voluntarism Human rights and the developing international legal obligations of companies*. En: *Beyond Voluntarism Human rights and the developing international legal obligations of companies*, p.64.

etapas que componen a ésta, siendo el producto final deficiente. De esta manera, desde nuestro punto de vista, no es pensable actualmente que la iniciativa tenga éxito sino, por el contrario, puede significar un retroceso en lo avanzado.

Hemos visto que las iniciativas analizadas, incluyendo a los Principios Rectores, no buscan (en ningún modo) que las empresas sustituyan la responsabilidad del Estado dentro de su jurisdicción. Los Estados son el principal responsable de la protección de los derechos humanos, rol que no debe ser reemplazado por otro actor. No obstante, no podemos negar la existencia de una necesidad latente de reevaluar los conceptos tradicionales de Derecho internacional a fin de asegurar una protección efectiva a los derechos humanos, en relación al contexto internacional bajo el que nos encontramos.

En tal sentido, si bien no hay un instrumento obligatorio que imponga responsabilidades a las empresas a nivel internacional, se evidencian una serie de iniciativas que abordan este tema. Más allá de que estos no conformen instrumentos vinculantes, resulta un avance en la materia: ya no podemos plantearnos que las empresas no tienen responsabilidades ante los derechos humanos: estas generan impactos.

Principales iniciativas sobre derechos humanos y empresas

Nombre de la iniciativa	Año	Organización impulsora	Objetivo
Proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas	1983	Organización de las Naciones Unidas	Proporcionar lineamientos tanto sociales como ambientales para las empresas.
Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social	1997	Organización Internacional de Trabajo	Ofrecer recomendaciones para las multinacionales en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y relaciones laborales, haciendo una mención expresa a la necesidad de respetar los derechos humanos.
Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas	2000	Organización de Naciones Unidas	Comprometer a las empresas a alinear sus estrategias con diez principios universalmente aceptados, en cuatro temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción.
Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos	2000	Organización de las Naciones Unidas	Resguardar la seguridad de las operaciones extractivas, en respeto de los derechos humanos y libertades.
Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales	2000	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	Brindar recomendaciones a los gobiernos y empresas para llevar a cabo negocios responsables en materia económica, ambiental y social.
Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de derechos humanos	2003	Organización de las Naciones Unidas	Regular el comportamiento empresarial en un contexto de globalización, al determinar que si bien los Estados eran los principales responsables de asegurar la protección de los derechos humanos, las empresas también contaban con obligaciones.
Principios de Inversión Responsable de la Organización de Naciones Unidas	2005	Organización de las Naciones Unidas	Instar a que los inversores integren aspectos ambientales, sociales y de gobernanza empresarial en sus procesos de toma de decisiones y prácticas de gestión.
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos	2011	Organización de las Naciones Unidas	Crear un estándar de conducta que se espera que los Estados y empresas cumplan a nivel mundial en relación a los derechos humanos.

Capítulo 2: El pilar de Proteger: en la búsqueda de un Estado proactivo

Antes de abordar este capítulo, nos parece fundamental recordar que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos no son un instrumento que crea nuevas obligaciones. Por el contrario, estos se enfocan en brindar lineamientos de actuación para los Estados, las empresas y otros actores de la sociedad, enfatizando (mas no estableciendo) las responsabilidades que le corresponde a cada uno de ellos en relación al desarrollo de la actividad privada.

De esta manera, los Principios Rectores hacen alusión a las obligaciones ya existentes para los Estados, en relación a la protección y el respeto de los derechos humanos, en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH en adelante).

2.1. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario

Entendemos al Derecho Internacional de los Derechos Humanos como “aquella rama del derecho internacional que se ocupa del establecimiento y promoción de los derechos humanos y de la protección de los individuos o grupos de individuos”⁷². Este se desarrolló a partir de la necesidad de crear mecanismos para proteger a los derechos humanos a nivel global y, en consecuencia, estipular el comportamiento al que deben adecuarse para que estos sean garantizados. Es necesario señalar que, tal como indica la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los Estados cuentan con dos obligaciones específicas:

“La primera obligación asumida por los Estados Partes es la de “respetar los derechos y libertades” reconocidos en la Convención (...). Como ya lo ha dicho la Corte en otra ocasión, la protección a los derechos humanos, en especial a los derechos civiles y políticos recogidos en la Convención, parte de la afirmación de la existencia de ciertos atributos inviolables de la persona

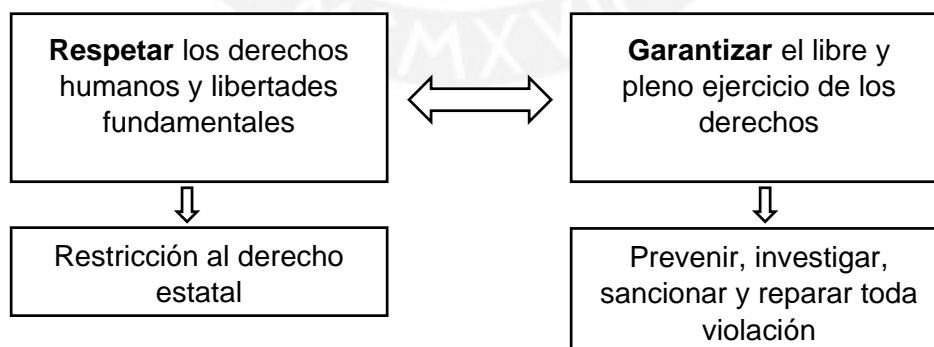
⁷² SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. *Los aportes del derecho internacional de los derechos humanos a la protección del ser humanos* en “Miradas que construyen”. En: http://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/miradas_que_construyen.pdf, p. 154.

humana que no pueden ser legítimamente menoscabados por el ejercicio del poder público. Se trata de esferas individuales que el Estado no puede vulnerar o en los que sólo puede penetrar limitadamente. Así, en la protección de los derechos humanos, está necesariamente comprendida la noción de la restricción al ejercicio del poder estatal.

La segunda obligación de los Estados Partes es la de "garantizar" el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Convención a toda persona sujeta a su jurisdicción. Esta obligación implica el deber de los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos."⁷³

De esta manera, el DIDH busca que su actor principal, el Estado, proteja y garantice el ejercicio de los derechos humanos de su población.

Obligaciones del Estado



⁷³ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Sentencia de 29 de julio de 1988.* En: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf.

El DIDH está compuesto por tratados⁷⁴, las normas de *ius cogens*⁷⁵, declaraciones, la costumbre, principios generales de derecho internacional, decisiones judiciales, entre otros. Todos estos contribuyen a su comprensión, aplicación y desarrollo.

Es importante señalar que este movimiento se fortaleció con la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta constituye un “ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas

⁷⁴ Desde 1945 (a partir de la Declaración) se han aprobado una serie de tratados internacionales de derechos humanos, que reflejan preocupaciones específicas en materia de derechos humanos, tales como pueblos indígenas, protección a la mujer, los niños, discapacidad, tortura, entre otros. Al respecto, la Convención de Viena de 1969 sobre el derecho de los tratados regula todos los aspectos relacionados con los tratados internacionales. En este sentido, establece que una vez que un Estado acepta obligarse por un tratado queda jurídicamente vinculado a él, y acepta la responsabilidad internacional que ello implica e incluso, como determina el artículo 27, “una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”. De esta manera, el Estado debe asegurarse que su legislación sea compatible a los tratados internacionales de derechos humanos de los que forma parte. En caso de que los procedimientos judiciales nacionales no aborden los abusos contra los derechos humanos, existen mecanismos y procedimientos en el plano regional e internacional para presentar denuncias o comunicaciones individuales, que ayudan a garantizar que las normas internacionales de derechos humanos sean efectivamente respetadas, aplicadas y acatadas en el plano local. Para mayor información, ver: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Convención de Viena sobre el derecho de los tratados*, en: http://www.tc.gob.pe/portal/servicios/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/viena.pdf.

⁷⁵ Normas imperativas de derecho internacional general, establecidas por la comunidad internacional de Estados en su conjunto. Estas están reconocidas en la Convención de Viena de 1969, al establecer el artículo 53 que “es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter”. Para mayor información, ver: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Convención de Viena sobre el derecho de los tratados*, en: http://www.tc.gob.pe/portal/servicios/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/viena.pdf.

progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”.⁷⁶

Por otro lado, creemos necesario hacer mención al Derecho Internacional Humanitario (DIH en adelante), que tiene un origen distinto al DIDH. Este versa sobre el conjunto de normas que brindan protección a las víctimas de los conflictos armados y a las que restringen el uso de la fuerza por parte de los Estados, a partir de la regulación de métodos y medios de hacer la guerra. El Comité de la Cruz Roja Internacional, en tal sentido, define a este como el:

“Conjunto de normas que, por razones humanitarias, trata de limitar los efectos de los conflictos armados. Protege a las personas que no participan o que ya no participan en los combates y limita los medios y métodos de hacer guerra”.⁷⁷

De esta forma, el DIH es un conjunto de normas internacionales convencionales, consuetudinarias y principios generales destinados a resolver los problemas causados directamente por conflictos armados⁷⁸. En este sentido, ningún Estado puede suspender ciertos derechos fundamentales que deben respetarse en todas las circunstancias, tales como el derecho a la vida, la prohibición de la tortura, prohibición de la esclavitud, entre otros.

¿A qué se debe ello? A partir de la Segunda Guerra Mundial se evidenció que, en reiteradas ocasiones, fue el propio Estado quien, en lugar de garantizar y proteger los derechos humanos y correspondientes garantías, fue un violador sistemático de ellos. De acuerdo a lo expresado, mientras que el DIDH es exigible en tiempos de

⁷⁶ ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. En: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/046/82/IMG/NR004682.pdf?OpenElement>.

⁷⁷ COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. *Guerra y derecho*. En: <https://www.icrc.org/es/guerra-y-derecho>.

⁷⁸ COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. *Derecho internacional humanitario y derecho internacional de los derechos humanos*. En: https://www.icrc.org/es/download/file/3649/dih_didh.pdf.

paz, el DIH se aplica durante conflictos armados (tanto internos como internacionales).

Podemos constatar, por lo tanto, que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario tienen como esencia limitar o restringir las facultades propias del Estado. Sin embargo, como veremos más adelante⁷⁹, el análisis del respeto por parte de otros actores ha sido incorporado^{80, 81}. En tal sentido,

“Los Principios Rectores no radican en la creación de nuevas obligaciones de derecho internacional, sino en precisar las implicaciones de las normas y métodos actuales para los Estados y las empresas; en integrarlas en un modelo único lógicamente coherente e inclusivo; y en reconocer los puntos débiles del actual sistema y las mejoras posibles. Cada principio va acompañado de un comentario, para aclarar su significado y sus implicaciones”.⁸²

⁷⁹ Ver Capítulo 3.

⁸⁰ Es importante mencionar que el DIH sí impone obligaciones a personas naturales y grupos armados organizados, y estipula que pueden ser consideradas penalmente responsables por "infracciones graves" en los Convenios de Ginebra y del Protocolo I, y por otras violaciones graves de las normas y costumbres de la guerra (crímenes de guerra).

⁸¹ Al respecto, nos parece relevante hacer alusión al Proyecto de la Comisión de Derecho Internacional sobre responsabilidad de las organizaciones internacionales (2011). A través de este se busca imponer responsabilidad internacional a una organización internacional por un hecho internacionalmente ilícito. De esta manera, vemos que se ha aceptado progresivamente que existen situaciones que implican responsabilidad incluso respecto a la comunidad internacional, por la violación de normas erga omnes. Vale añadir que, según este texto, se genera un hecho internacionalmente ilícito de una organización internacional cuando un comportamiento consistente en una acción u omisión: a) es atribuible a esa organización según el derecho internacional; y b) constituye una violación de una obligación internacional de esa organización.

ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Responsabilidad de las organizaciones internacionales*. En: <http://ocw.um.es/cc.-juridicas/derecho-internacional-publico-1/ejercicios-proyectos-y-casos-1/capitulo2/documento-27-proyecto-cdi-responsabilidad-organizaciones-internacionales.pdf>.

⁸² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas*

En el presente capítulo nos enfocaremos en el pilar de Proteger y, en línea con ello, en identificar los factores clave necesarios para su implementación, de acuerdo a lo establecido por los propios Principios Rectores y la experiencia comparada. Vale aclarar que, para ello, nos centraremos en la relación entre los Principios Rectores y el DIDH.

2.2. El rol del Estado como garante de los derechos humanos

Es relevante preguntarnos, ¿qué tan importante es el rol del Estado para garantizar que las empresas no vulneren los derechos humanos de sus ciudadanos? A nuestro parecer, es esencial. Es necesario contar con un Estado que tenga presencia y capacidad (en todo su territorio) que le permita exigir el respeto por parte de terceros a los derechos humanos (incluidas las empresas) y a sus propias instituciones. Vale aclarar que con capacidad no nos referimos únicamente al ámbito legal, sino también a la posibilidad económica, social, presupuestal, entre otros.

Ello toma especial relevancia cuando evidenciamos que los derechos humanos han sido reconocidos para proteger a los individuos, principalmente, contra el accionar del Estado. De esta manera, la mayoría de instrumentos internacionales buscan regular las acciones de las instituciones y autoridades estatales (entiéndase con ello la fuerza policial, el ejército, los gobiernos locales o regionales, instituciones educativas o de salud, entre otros).

No obstante, es importante tener en cuenta que existen entornos donde el Estado mantiene una posición débil ante el sector privado o, incluso, la propia población. Los factores para ello pueden variar dependiendo del contexto: un bajo nivel de institucionalidad⁸³, ineficiencias en la gobernanza, entre otros. En estos casos, el

transnacionales y otras empresas, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.5.

⁸³ En adelante, nos referimos a institucionalidad como la capacidad que tiene el Estado de cumplir con sus obligaciones, surgidas a partir de su soberanía, en el territorio nacional: esto responde a las estructuras públicas, la descentralización, políticas públicas eficaces, entre otros.

Estado carece de capacidad (incluso, en algunos casos, de interés) de cumplir su rol como protector de los derechos humanos.

Por este motivo, como ha sido mencionado, son diversas las empresas que establecen filiales en aquellos países en los que no se exige un alto nivel de protección a los derechos humanos: al no haber control ni fiscalización alguna de parte del Estado (por las razones previamente mencionadas), el costo de mantener las operaciones disminuye. De esta manera, se propician conductas que ponen en riesgo y vulneran los derechos humanos de quienes trabajan para ellas, las comunidades aledañas o el entorno. Esto genera el debate que hemos visto en el capítulo anterior: son los Estados en vías de desarrollo quienes apoyan la necesidad de crear un instrumento internacional vinculante.

No obstante, es necesario preguntarnos: ¿de qué manera la debilidad o inactividad del Estado genera impactos sobre el sector privado? En primer lugar, la falta de reglas y mecanismos de control claros puede prestarse a la confusión de las propias empresas, que no sabrán bajo qué reglas de juego desempeñarse: ello podrá implicar, a su vez, obstáculos para su desarrollo.

Por otro lado, si una empresa desea hacer un análisis de impactos con la finalidad de tomar medidas de prevención y mitigar estos, se enfrentará a grandes retos por la falta de disponibilidad y acceso a información completa y confiable, que impedirá contar con resultados reales. Finalmente, debemos tomar en consideración que, como sucede en muchos casos, son las propias empresas quienes terminan supliendo el rol del Estado en lo concerniente a las demandas sociales (en aspectos como educación, salud, trabajo, entre otros), dada la imposibilidad de este para resolverlas⁸⁴.

Entonces, ¿qué debe implicar el rol del Estado? Es importante mencionar que su papel no puede limitarse a otorgar licencias y permisos para que una empresa entre

⁸⁴ FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ y Embajada Británica de Bogotá. *Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia*. En: <http://www.ideaspaz.org/publications/posts/24>, p.42.

en funcionamiento: el rol estatal, al fin y al cabo, es el de un administrador. En tal sentido, debe quedar en claro que las actuaciones empresariales deben ser monitoreadas y, frente a cualquier desviación, aplicar una sanción⁸⁵. De esta forma, es trascendental ir más allá de la regulación: deben haber actuaciones de fiscalización y control, contar con mecanismos de remediación efectivos para potenciales víctimas⁸⁶, entre otros. Evidenciamos así que los Principios Rectores aluden a iniciativas interdisciplinarias (al mencionar aspectos legales, comunicacionales, comerciales, etc.).

A partir de ello debemos entender que, aunque un Estado no vulnere directamente los derechos humanos, este puede ser culpable por violaciones cometidas por terceros, si no ha desarrollado las medidas necesarias para propiciar una adecuada protección y garantía de los derechos humanos. En la misma línea, los Principios Rectores mencionan que:

“En cumplimiento de su obligación de protección⁸⁷, los Estados deben:

- a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.”⁸⁸

⁸⁵ IBAÑEZ, Pilar y Viviana Ordoñez. *Papel de las empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos*. En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=92438e28-b064-44a4-aefe-105d16c319b4%40sessionmgr198&hid=112>, p.21.

⁸⁶ Ver infra 4.1.1.

⁸⁷ Observamos que los Principios Rectores aluden a la obligación previamente abordada, proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

⁸⁸ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas*

En esta línea, nos parece importante hacer alusión a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH), que enfatiza la obligación del Estado como responsable de proteger y prevenir las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por privados:

“La Corte también ha reconocido que puede generarse responsabilidad internacional del Estado por atribución a este de actos violatorios de derechos humanos cometidos por terceros o particulares, en el marco de las obligaciones del Estado de garantizar el respeto de esos derechos entre individuos. En este sentido, este Tribunal ha considerado que dicha responsabilidad internacional puede generarse también por actos de particulares en principio no atribuibles al Estado. [Las obligaciones erga omnes de respetar y hacer respetar las normas de protección, a cargo de los Estados Partes en la Convención,] proyectan sus efectos más allá de la relación entre sus agentes y las personas sometidas a su jurisdicción, pues se manifiestan también en la obligación positiva del Estado de adoptar las medidas necesarias para asegurar la efectiva protección de los derechos humanos en las relaciones inter-individuales. La atribución de responsabilidad al Estado por actos de particulares puede darse en casos en que el Estado incumple, por acción u omisión de sus agentes cuando se encuentren en posición de garantes, esas obligaciones erga omnes contenidas en los artículos 1.1 y 2 de la Convención”⁸⁹ (subrayado nuestro).

Es importante determinar que esto no implica que existe una responsabilidad ilimitada del Estado ante cualquier acto ilícito realizado por particulares. Su responsabilidad se constituye en el caso que este no haya tomado las medidas necesarias para prevenir y proteger a los individuos, poniéndolos en una situación de riesgo o, incluso, cuando este haya tenido conocimiento y capacidad para evitar el daño, no haya tomado medidas al respecto para hacerlo.

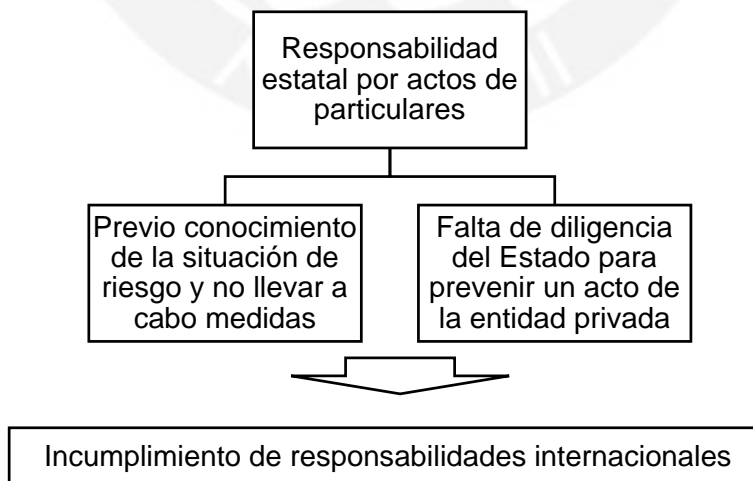
transnacionales y otras empresas, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.9.

⁸⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso de la masacre de Pueblo Bello vs. Colombia. Sentencia de 31 de enero de 2006*. En: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_140_esp.doc, p.96.

La responsabilidad de los Estados (especialmente en materia de derechos humanos) surge en aquel momento donde se constituye la violación de las obligaciones generales (*erga omnes*) de respetar y garantizar las normas vinculadas a la protección. De acuerdo a la Corte IDH, se configura también una responsabilidad internacional por parte del Estado por la falta de diligencia para prevenir un acto de un particular que viole los derechos humanos, bajo dos supuestos:

- a. Cuando el Estado tiene previo conocimiento de una situación de riesgo cierta, inmediata y determinada, pero no lleva las medidas correspondientes al respecto (siempre que tenga las posibilidades razonables de prevenir o evitar ese riesgo). Ello implica que los deberes estatales de adoptar medidas de prevención y protección de los particulares están condicionados al conocimiento de una situación de riesgo real.
- b. Cuando exista una falta de diligencia del Estado para prevenir un acto de una entidad privada: la falta de aplicación de medidas positivas de protección y prevención a este tipo de empresas también conlleva un incumplimiento de las obligaciones internacionales.⁹⁰

Responsabilidad estatal por actos de particulares



⁹⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Sentencia de 29 de julio de 1998.* En: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.doc, p.36.

Es así como encontramos límites para poder responsabilizar al Estado por una violación de derechos humanos realizada por particulares dentro de su jurisdicción.

2.3. Análisis del pilar de Proteger: identificando los factores clave

Para los Principios Rectores la responsabilidad del Estado se encuentra asociado con el pilar de Proteger, que determina que estos actores deben de proteger a los individuos contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluyendo a las empresas⁹¹. Para ello, deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.⁹² Nuevamente, recordemos que esta obligación va más allá de los Principios Rectores: es una normativa internacional de cumplimiento obligatorio sobre la cual este instrumento se desarrolla.

De acuerdo al principio 2 de este documento, se determina que “Los Estados deben enunciar claramente qué se espera de todas las actividades domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades”⁹³. No obstante, debemos precisar que existe un debate en torno al concepto de las competencias extraterritoriales en materia de empresas. Nos preguntamos, por ejemplo, ¿debería aplicar la norma del lugar donde se encuentra la matriz de la empresa a todas sus filiales? ¿Podrían las víctimas aludir a la norma del lugar donde se encuentra la sede administrativa de la empresa? ¿Cuáles serían

⁹¹ Es necesario evidenciar que esto incluye a las empresas públicas (de propiedad del Estado), así como el escenario en que el Estado mantiene relaciones comerciales con privados (se entiende que este no debe contratar servicios o bienes sin realizar un proceso de debida diligencia, que involucre los derechos humanos).

⁹² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 7.

⁹³ Opt. Cit., p. 8.

los límites para ello? Vale aclarar que Ruggie no soluciona el problema que gira en torno a la extraterritorialidad.

Es importante especificar que cada Estado implementará los Principios Rectores de diversas maneras, dado a que su realidad y el contexto en el que se desenvuelven son diferentes, al igual que el grado de ciudadanía de su población y el tipo de violaciones generadas por parte del sector privado que desarrolla actividades en su territorio. Es por este motivo que los Principios Rectores funcionan como una guía para los Estados.

Implementar los Principios Rectores implica un arduo esfuerzo. Por ello, hemos identificado tres factores que, a nuestro parecer, son clave para el desarrollo de la responsabilidad de Proteger por parte del Estado. Estos son: la definición de una **entidad encargada** (bajo la perspectiva de un enfoque interdisciplinario); la realización de un **diagnóstico** y la difusión de una **cultura en derechos humanos**.

Antes de ello, nos parece elemental hacer alusión a que, en la práctica, los Estados están utilizando los Principios Rectores como una guía que les permita regular su actuación respecto a las empresas. Ello puede ser evidenciado a través de la creación de Planes de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (en adelante Plan de Acción Nacional)⁹⁴.

Este documento contiene las pautas necesarias para promover y establecer normas de conducta empresarial responsable, además de determinar elementos

⁹⁴El Instituto Danés para los Derechos Humanos brinda ejemplos de aquellos factores que debe contener un Plan de Acción Nacional. Entre estos, encontramos la necesidad de una declaración oficial de compromiso a los Principios Rectores por parte del Estado; el establecimiento de puntos de acción que sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y específicos en el tiempo; que enfatizen las actividades empresariales más riesgosas para los derechos humanos; y que se tome en consideración, a su vez, los grupos vulnerables y excluidos. Para mayor información, ver: INSTITUTO DANÉS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. *10 Criteria for National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights*. En: [http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/10%20Criteria%20for%20National%20Action%20Plans%20\(NAPs\).pdf](http://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/10%20Criteria%20for%20National%20Action%20Plans%20(NAPs).pdf).

trascendentales tales como el cronograma de trabajo⁹⁵, responsables de la implementación, funciones y roles, presupuesto, entre otros. A continuación, pasaremos a analizar cada uno de los factores clave previamente mencionados, bajo la premisa que estos deben contenerse en un Plan de Acción.

En primer lugar, se debe de identificar (y comunicar públicamente) aquella **institución estatal** que será la encargada de liderar el Plan de Acción Nacional. Esto debido a dos aspectos fundamentales: primero, le otorga la responsabilidad y competencias a una entidad particular, que permite una mayor apropiación en el cumplimiento de los objetivos y, en segundo lugar, implica que la sociedad sabrá a quién debe de solicitarle una rendición de cuentas⁹⁶. ¿Cuáles deben ser las funciones de esta entidad? Debe promover y monitorear la implementación de los derechos humanos, además de la realización de consultas públicas⁹⁷, llevar a cabo investigaciones sobre vulneraciones a los derechos humanos, fomentar una cultura de derechos humanos, entre otros.⁹⁸

Es importante resaltar que la implementación no puede ser desarrollada por una única entidad: esta debe apoyarse en los diversos actores de la sociedad para

⁹⁵ Este permitirá no solo organizar las acciones sino, a su vez, que los grupos de interés y ciudadanos puedan tener un documento con el que sea posible solicitar la rendición de cuentas de acuerdo a los plazos establecidos.

⁹⁶ Es importante señalar que esta institución deberá liderar este proyecto desde una perspectiva nacional e internacional. Es decir, se debe considerar tanto la normativa local como aquellos acuerdos y tratados que ha suscrito el Estado a nivel internacional.

⁹⁷ Como ejemplo de ello, el 24 de setiembre de 2014 el presidente Barack Obama anunció las intenciones de Estados Unidos de América de crear un Plan de Acción Nacional sobre conductas empresariales. Para ello, se han establecido una serie de espacios de diálogo abiertos con los ciudadanos, a fin de intercambiar ideas al respecto. En: BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *US to develop National Action Plan consistent with UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. En: <http://business-humanrights.org/en/us-to-develop-national-action-plan-consistent-with-un-guiding-principles-on-business-human-rights>.

⁹⁸ HAÁSZ, Veronika. *The Role of National Human Rights Institutions in the Implementation of the UN Guiding Principles*. En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=92438e28-b064-44a4-ae4e-105d16c319b4%40sessionmgr198&hid=112>, p. 168.

asegurar su promoción y cumplimiento a nivel nacional, regional e internacional. Para lograrlo, es fundamental realizar un mapeo de grupos de interés que permita identificar a los diversos órganos del Estado, agencias de cooperación internacional, sociedad civil, la academia, gremios, sindicatos y empresas que será estratégico comprometer, así como definir el rol que deberá llevar a cabo cada uno de estos. No es posible, en tal sentido, llevar a cabo la implementación del principio de Proteger sin hablar de una acción conjunta entre distintos actores⁹⁹.

Otro elemento que consideramos clave es la realización de un **diagnóstico**, con el fin de que el Estado pueda conocer la situación en la que se encuentra en relación con derechos humanos y empresas. Este funcionará como una línea de base a partir de la que se podrán medir los avances e identificar las debilidades con el objetivo de realizar planes de mejora. Gracias al diagnóstico se podrá construir una lista de acciones concretas a ser realizadas, así como indicadores asociados que permitan una medición y seguimiento constante¹⁰⁰.

Es transcendental considerar que la herramienta utilizada para el diagnóstico debe ser diseñada de tal forma que pueda ser aplicada previa y posteriormente a la implementación del Plan de Acción Nacional: es decir, se necesita un formato estandarizado y una clara metodología (que debe combinar métodos cualitativos y cuantitativos). Asimismo, el diagnóstico debe involucrar el análisis de todas las políticas y legislación existente, indicadores que demuestren la conducta empresarial respecto a los derechos humanos, entre otros. Esto permitirá identificar en qué situación se encuentra el Estado respecto a los Principios Rectores, con el objetivo de saber qué acciones serán necesarias tomar para luego hacer el correspondiente monitoreo y seguimiento. Vale agregar que los Estados deben examinar periódicamente si se están aplicando eficazmente las medidas

⁹⁹ Estos compromisos, además, deben ser manifestados públicamente con el objetivo de, nuevamente, propiciar a los ciudadanos el solicitar la rendición de cuentas.

¹⁰⁰ INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS. *10 criteria for National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights*. En: <http://accountabilityroundtable.org/wp-content/uploads/2014/06/10-Criteria-for-National-Action-Plans-NAPs.pdf>, p. 1.

implementadas relacionadas con este tema y, de no ser así, se deberán investigar los motivos por los cuales ello no se está llevando a cabo para corregir la situación.

Finalmente, no podemos realmente hablar de una eficiente implementación de los Principios Rectores si, entre los ciudadanos, no existe una **cultura de derechos humanos** que les permita apropiarse de estos y exigir su cumplimiento, al sector público como privado¹⁰¹.

Tratándose de derechos humanos, la implementación ha sido comúnmente relacionada con la labor de legislar: promulgar una norma que implicará su debido ejercicio y disfrute. No obstante, es preciso señalar que ello no es suficiente. Tal como establece Salmón¹⁰², la implementación es una herramienta necesaria para la vigencia de aquellas normas dirigidas a los particulares o que buscan que los Estados adopten disposiciones para garantizar la preservación del ser humano, como ocurre con el derecho internacional.

“Mejorar la comprensión de la gente de lo que los derechos humanos son, cómo se protegen y lo que significan en términos de las responsabilidades individuales y colectivas parece ser vital para el desarrollo de una cultura de los derechos humanos (...). Si una comunidad tiene una mayor comprensión de los derechos humanos de sus miembros comenzarán a verse a sí mismos como titulares de derechos y, a su vez, estarán en mejores condiciones de hacer valer sus derechos y ser más propensos a respetar los derechos de los demás.”¹⁰³

¹⁰¹ Es necesario tomar en consideración que ejercer ciudadanía no solo implica hacer cumplir sus derechos, significa también ejercer sus deberes por su condición de tal, lo que involucra respetar los derechos de los otros.

¹⁰² SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. *La implementación del derecho internacional humanitario en los ordenamientos jurídicos latinoamericanos*. En: <http://fondosdigitales.us.es/tesis/tesis/846/la-implementacion-del-derecho-internacional-humanitario-en-los-ordenamientos-juridicos-latinoamericanos>, p.5.

¹⁰³ Traducción propia. Texto original: “Improving people’s understanding of what human rights are, how they are protected and what they mean in terms of individual and collective responsibilities appears to be vital to developing a human rights culture (...). If a community has a greater understanding of human rights its members will start to see themselves as

La implementación no debe solo hacer alusión a la creación de un determinado marco jurídico. Este debe ser acompañado de políticas y programas de educación y comunicación, que a su vez sean compartidos con los distintos actores de la sociedad a lo largo de la implementación. De igual manera, debemos entender que la implementación implica la creación y difusión de una cultura en derechos humanos¹⁰⁴.

De esta forma, se espera que los propios ciudadanos, en el ejercicio de su condición de tal, hagan valer sus derechos, exigiendo la concreción del marco existente (sea legal, social, educativo, etc.) para ello. Esto implica, en consecuencia, no solo el entendimiento sino, a su vez, la apropiación de los derechos humanos como punto de partida.¹⁰⁵

Vale agregar que los mecanismos a utilizar para la promoción de una cultura de derechos humanos deben estar fundamentados: no se trata de optar aleatoriamente por la creación de espacios de comunicación o la difusión de normas. Por el contrario, es necesario realizar un estudio con la finalidad de saber cuáles son los métodos más efectivos para llegar a la población.

A partir de lo establecido, nos enfrentamos al siguiente proceso:

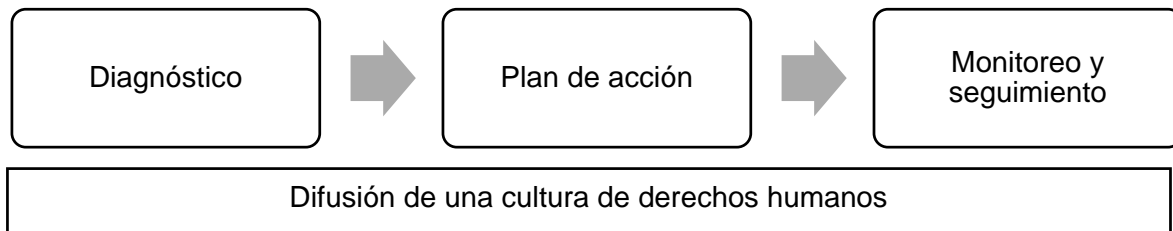
‘rights-holding entities’ and, in turn, will be better able to assert their rights and be more likely to respect the rights of others.”

BRANSON, Catherine. *The National Human Rights Consultation: Outcomes*. En: <https://www.humanrights.gov.au/news/speeches/president-speech-national-human-rights-consultation-outcomes>.

¹⁰⁴ Debemos señalar que es importante que los funcionarios públicos deben de tener una cultura de derechos humanos. El principio rector 8 señala que “Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes”. Es decir, debemos de abordar el tema de empresas y derechos humanos desde una perspectiva amplia y transversal, donde exista coherencia política en todos los niveles estatales: desde términos de legislación, hasta en las propias instituciones y las personas que las componen.

¹⁰⁵ SALMÓN GARATE, Elizabeth. *El Derecho Internacional Humanitario y su relación con el Derecho interno de los Estados*. Palestra. Lima: 2007, p. 20.

Pasos para la implementación del pilar de Proteger



Las tres etapas a las que hacemos alusión deben ser lideradas por la institución que hemos propuesto como primer factor clave. Debemos considerar, a su vez, la importancia de que los ciudadanos y demás actores de la sociedad mantengan un rol activo en este proceso, a fin de solicitar una continua rendición de cuentas.

Explicado esto, nos parece necesario analizar la experiencia comparada, aludiendo a las iniciativas que han llevado a cabo tres Estados: el Reino Unido, España y Colombia¹⁰⁶. Esto nos permitirá rescatar aquellas buenas prácticas que podrán ser replicadas en nuestro país, como parte de la implementación de los Principios Rectores.

2.4. La experiencia comparada

Antes de ahondar en los dos primeros casos, nos parece importante mencionar que la Comisión Europea, en su Estrategia sobre la Responsabilidad Social de las Empresas para 2011-2014¹⁰⁷, invitó a los Estados miembros de la Unión Europea a que elaboren Planes Nacionales para la implementación de los Principios Rectores. De este modo, la propia Unión Europea demostró su compromiso al exigir a las

¹⁰⁶ Recordemos que, a diferencia de los Estados europeos mencionados, Colombia tiene un entorno complejo. Esto se debe principalmente al contexto de conflicto y confrontación de las fuerzas estatales y actores armados al margen de la ley, que continúa poniendo en riesgo los derechos humanos de la población.

¹⁰⁷ A la fecha, no se ha lanzado una Estrategia de Responsabilidad Social para las Empresas que aplique desde 2015. Para mayor información, ver: COMISIÓN EUROPEA. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. En: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>.

empresas una conducta más responsable que asegurar el estricto cumplimiento de los derechos humanos.

En esta línea, las Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción para los derechos humanos y la democracia (2015-2019) indican la necesidad de desarrollar capacidades y conocimientos para la aplicación de directrices relacionadas al comercio y los derechos humanos, específicamente, a la implementación de los Principios Rectores, incorporando estos a las estrategias nacionales¹⁰⁸.

2.4.1. El Reino Unido: el pionero

En setiembre de 2013¹⁰⁹, el Reino Unido lanzó el Plan de Acción Nacional para la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos¹¹⁰, denominado “Buenas prácticas comerciales: Aplicación de los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. Este documento demuestra el compromiso con implementar los Principios Rectores desde un enfoque interinstitucional, así como trabajar con otros Estados para gestionar adecuadamente los impactos de las empresas sobre los derechos humanos. Como se señala:

“Este plan de acción es el plan nacional del Reino Unido para la Aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Encarna nuestro compromiso de proteger los derechos humanos, al ayudar a las empresas británicas a que entiendan y gestionen los derechos humanos. Transmite un mensaje claro de nuestra expectativa de conducta empresarial, tanto en el

¹⁰⁸ SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción para los derechos humanos y la democracia (2015-2019)*. En: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10897-2015-INIT/es/pdf>, p.23.

¹⁰⁹ Previamente, el Primer Ministro David Cameron se comprometió, en noviembre de 2011, a que el Estado implementaría los Principios Rectores.

¹¹⁰ Texto completo en: HER MAJESTY'S GOVERNMENT. *Buenas prácticas comerciales: Aplicación de los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*. En: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237053/BH_R_Action_Plan_-_final_online_version_Spanish__LatAm_.pdf.

Reino Unido como en el extranjero. Los Principios Rectores están destinados a aplicarse en todo el mundo y trabajaremos por su adopción y aplicación por toda la comunidad internacional.”¹¹¹

El texto indica aquellas iniciativas llevadas a cabo por el Estado y determina nuevas a ser implementadas, tales como desarrollar alianzas con otros Estados que buscan aplicar los Principios Rectores; promover nuevas actividades de proyectos de sensibilización y para abordar los efectos negativos de la actividad empresarial; garantizar que los acuerdos que facilitan las inversiones en el extranjero de empresas del Reino Unido o de la Unión Europea incorporen la responsabilidad empresarial para respetar los derechos humanos, entre otros¹¹².

Debemos enfatizar en que la creación de este documento marcó un hito al ser el pionero no solo en Europa, sino incluso a nivel internacional. Un aspecto positivo a resaltar es que este involucró tanto a entidades estatales como a otros grupos de interés, tales como la sociedad civil y grupos empresariales.

No obstante, también ha sido objeto de diversas críticas. En primer lugar, nos enfrentamos a un documento muy general, que alude a propuestas poco aterrizadas y que, a su vez, no asignan compromisos ni medidas concretas de control. Este es un aspecto primordial ya que garantiza la asunción de responsabilidades y obliga a la rendición de cuentas por parte de los diferentes actores estatales. Vale agregar que hay otros puntos que no se tomaron en consideración, como la elaboración de un diagnóstico (aspecto considerado esencial por nosotros), el mapeo de grupos de interés (para la realización de las consultas) y el pilar de Remediar. La falta de desarrollo de este último aspecto ha sido común en los Planes de Acción Nacional de otros Estados, dado a las diversas dudas que ha generado su implementación¹¹³.

¹¹¹ HER MAJESTY'S GOVERNMENT. *Buenas prácticas comerciales: Aplicación de los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*. En: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237053/BH_R_Action_Plan_-_final_online_version_Spanish__LatAm_.pdf, p. 5.

¹¹² Opt. Cit., pp. 12-20.

¹¹³ Ver infra, Capítulo 4.

Por otro lado, gran parte de lo contemplado por este Plan de Acción Nacional involucra iniciativas voluntarias y, ante ello, se carece de un cronograma de implementación que permita monitorear adecuadamente los compromisos establecidos. Esto, a nuestro parecer, genera un gran punto en contra: al establecer acciones facultativas, sin responsables a su cargo, hablar de una efectiva implementación resulta mucho más difícil.

A pesar de ello, el Reino Unido viene desarrollando diversas iniciativas (en especial convenios y acuerdos de cooperación) para gestionar las vulneraciones de parte del sector privado de los derechos humanos, y continúa generando avances en este aspecto. A modo de ejemplo, podemos aludir a la Embajada Británica en Colombia, que ha desarrollado una serie de acciones para que la sociedad civil colombiana, el sector privado y las instituciones públicas adopten mecanismos y herramientas para implementar estándares relativos a los negocios y derechos humanos, teniendo en cuenta las condiciones específicas del contexto colombiano.

2.4.2. España: demostrando la importancia de la socialización

En junio de 2014, la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación presentó el borrador del Plan de Empresas y Derechos Humanos, a fin de ser tramitado por el Consejo de Ministros¹¹⁴. Este documento, a diferencia del Plan Nacional de Acción del Reino Unido, prevé una serie de acciones más concretas y delimitadas, indicando los responsables de llevarlas a cabo y la significancia de su cumplimiento, que va de la mano con el primer factor considerado esencial para nosotros.

“A través de este Plan, el Gobierno considera apoyar a las empresas que ya han integrado los Principios Rectores en su estrategia empresarial a la vez

¹¹⁴ Si bien a la fecha este no es un documento aprobado por el Estado, creemos que es importante analizarlo, dado a los elementos que lo componen.

que sensibilizar a las que todavía no lo hayan hecho a partir de medidas basadas en estándares internacionalmente reconocidos.”¹¹⁵

Debemos preguntarnos, ¿qué aspectos de este plan merecen ser destacados? En primer lugar, se determina que el Estado creará una Comisión de Seguimiento¹¹⁶ que deberá tomar en consideración las opiniones de los distintos actores de la sociedad relacionados con el ámbito de aplicación del plan (se brinda, a modo de ejemplo, las ONGs, sindicatos, empresas, asociaciones de empresarios, universidades, entre otros). Para ello, se propone convocar reuniones con la sociedad civil y con empresas y asociaciones interesadas.¹¹⁷ Vemos, desde un principio, que hay un gran avance respecto a lo analizado en el Reino Unido en tanto se busca trabajar con diferentes grupos y recibir retroalimentación.

Por otro lado, se establece la realización de un diagnóstico exhaustivo sobre las políticas, legislación e instrumentos existentes, así como su relación con los Principios Rectores.¹¹⁸ Evidenciamos, de esta manera, que el plan hace alusión a uno de los elementos considerados clave por nosotros.

Asimismo, un aspecto que nos parece relevante resaltar es aquel relacionado con la sensibilización. Al respecto, se señala que se deben de llevar a cabo campañas de información y sensibilización, así como de diálogo sectorial, con el fin de delimitar qué se espera de las empresas en cuanto al respeto a los derechos humanos.¹¹⁹ En la misma línea, se establece la importancia de crear espacios de diálogo

¹¹⁵ OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN. *Borrador: Plan de empresa y derechos humanos*. En. <http://business-humanrights.org/en/node/77708>, p.5.

¹¹⁶ Compuesta por el Ministerio de la Presidencia, el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria y Energía, el Ministerio de Economía y Competitividad, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el Ministerio de Justicia.

¹¹⁷ OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN. *Borrador: Plan de empresa y derechos humanos*. En. <http://business-humanrights.org/en/node/77708>, p. 10.

¹¹⁸ Opt. Cit., p. 12.

¹¹⁹ Opt. Cit., p. 7.

periódicos con los actores de la sociedad, en miras a tener un mayor entendimiento de lo que este proceso implica y, a la vez, generar mecanismos de rendición de cuentas que permita el seguimiento, evaluación y reformulación del plan. La comunicación, como vemos, es un elemento fundamental.

Como señalamos líneas arriba, esto está relacionado con la importancia de una cultura en derechos humanos. En tal sentido, nos preguntamos ¿cómo los miembros de una sociedad podrán ser parte de este plan de acción, incluyendo a las empresas, si no entienden qué son los derechos humanos? ¿Si son vistos como conceptos abstractos, que consideran su ejercicio y goce como algo lejano? Ante ello, el diálogo es lo esencial, y el espacio en el que se desarrollen las campañas aludidas deben de ser adecuadas para cada uno de los grupos de interés con el que se trata.

Debemos comentar que, al igual que en el Reino Unido, se enfatiza en la necesidad de una reevaluación y actualización del Plan de Acción Nacional. Esto nos parece un punto importante a resaltar en tanto demuestra que el mencionado plan se ajustará a cambios contextuales que pudiesen ocurrir con el paso del tiempo.

A la fecha, el Estado español no ha aprobado este documento. Mientras tanto, este ha sido objeto de diversas críticas, que incluyen tanto el proceso de implementación, como su propio contenido. Al respecto, Hernández señala:

“A la espera de que en algún momento sea aprobado, tras un proceso de elaboración que duró año y medio... no puede esperarse demasiado de un plan que sigue alejándose de cuestiones centrales como la ampliación de las obligaciones extraterritoriales desde la empresa matriz a sus subsidiarias en terceros países; la noción de interdependencia, indivisibilidad y permeabilidad de las normas aplicables en materia de derechos humanos; la responsabilidad civil y penal de los dirigentes; el cumplimiento directo por parte de las transnacionales del Derecho Internacional; la responsabilidad

penal de las personas jurídicas y la doble imputación de empresas y directivos.”¹²⁰

2.4.3. Colombia: sentando las bases en Latinoamérica

A nivel de Latinoamérica¹²¹, Colombia ha mantenido el liderazgo en lo que empresas y derechos humanos se refiere¹²². Esto se debe a las diversas iniciativas que han sido incluso tomadas como ejemplo por otros países, reflejando los avances de las buenas prácticas que ha implementado este Estado.¹²³

¹²⁰ HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. *¿Qué fue del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos?* En: <http://www.lamarea.com/2015/02/20/que-fue-del-plan-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>.

¹²¹ El Instituto de Derechos Humanos y Empresas lanzó el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) para proporcionar una plataforma imparcial e independiente para la creación de conocimiento, capacidades y generar espacios diálogo en materia de derechos humanos y empresas responsables en América Latina. Este toma como base las necesidades locales y las normas internacionales. Se busca que CREER trabaje para fortalecer los esfuerzos de los Estados para la protección de los derechos humanos y la promoción de prácticas empresariales responsables, incluyendo el desarrollo de Planes de Acción Nacional.

¹²² En Chile, por otro lado, se ha iniciado el proceso de elaboración de un Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas. Para ello, se busca incluir a distintos actores en su diseño, como al sector privado. Como parte de este proceso, el Estado chileno creó el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible (instancia que se encuentra dentro del Ministerio de Economía), que considera los Principios Rectores como un instrumento importante de trabajo. En la misma línea, el Estado se encuentra desarrollando la Guía País de Derechos Humanos y Empresas (junto al Instituto Danés de Derechos Humanos).

¹²³ Como ejemplo de ello, en el mes de agosto de 2013 se llevó a cabo el primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre el Impacto de las Empresas en los Derechos Humanos en la ciudad de Medellín. Esta fue la primera vez que se realizó un foro sobre empresas y derechos humanos multi-actor de esta magnitud y con el objetivo de posicionar el avance en la implementación de los Principios Rectores en las agendas de los actores económicos y políticos relevantes. Asistieron aproximadamente 415 personas de 17 países de Latinoamérica y el Caribe y de otros 10 países fuera de la región. De esta manera, en años recientes, se han dado algunos avances en la generación de este tipo de escenarios en el marco del trabajo sobre cuestiones relativas a los derechos humanos y las empresas.

En junio de 2014 el Estado colombiano presentó los Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa, como parte de la Estrategia Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario¹²⁴, que “pretende ser el marco orientador de la acción del Estado para garantizar el goce efectivo de derechos de todos y todas las colombianas”¹²⁵. Este documento busca que no solo las diferentes instituciones del Estado, sino también aquellas empresas que mantienen operaciones en Colombia conozcan sus responsabilidades en materia de derechos humanos.

La estrategia colombiana ha significado un gran avance en la región, al sistematizar las medidas a ser desarrolladas en el Estado para asegurar la implementación de un plan de derechos humanos y empresas. Este texto define lineamientos, estrategias y acciones y, a la vez, demuestra el contexto nacional de los derechos humanos como punto de partida, teniendo en consideración las dificultades a las que se enfrenta el Estado en esta materia.

“Se identifica que no se cuenta con información completa, robusta y detallada para caracterizar la situación de DDHH en Colombia diferenciando por derechos que se vulneran, poblaciones afectadas y actores responsables. En este sentido, definir las prioridades y los niveles de riesgo en cada sector, comunidad y grupo de derechos no es posible, así como tampoco hacer una evaluación progresiva de los resultados e impactos de largo plazo que se logran en las comunidades afectadas (...). El segundo vacío refiere a la

¹²⁴ Este documento es resultado de la participación de diferentes entidades colombianas. Contó con numerosos espacios de discusión y retroalimentación, involucrando a las organizaciones de la sociedad civil y del sector empresarial.

SISTEMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DIH y Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. *Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas*. En: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140724-lineamientos-politica_web.pdf.

¹²⁵ Opt. Cit., p. 3.

precariedad de los sistemas de seguimiento y evaluación que existen para el tema de empresas y DDHH.”¹²⁶

A nuestro parecer, nos parece primordial resaltar dos aspectos que se mencionan en este documento. En primer lugar, la necesidad de construir relaciones de confianza entre el Estado, las empresas, las organizaciones sociales y las comunidades. En el contexto colombiano, con amplias semejanzas al nuestro, resulta fundamental generar canales de consulta, espacios de diálogo y continua comunicación entre estos actores. De esta manera, la existencia de relaciones bidireccionales permitirá la toma de conciencia junto a la debida implementación de los derechos humanos.

Asimismo, otro tema que debemos tener en consideración es el fortalecimiento de la institucionalidad. En el diagnóstico realizado por el Estado colombiano, los grupos y representantes del Estado resaltaron la importancia de contar con reglas claras y coherentes (aludiendo a legislación, políticas y estándares) para todos los actores de la sociedad, así como “la importancia de generar una institucionalidad fuerte que facilite la promoción, implementación, seguimiento y control del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas”. Nuevamente, este es un elemento que resulta vital al contexto nacional peruano, en el que carecemos de instituciones públicas consolidadas que acompañen a una legislación ordenada y comprensible.

A partir de los mencionados lineamientos, Colombia presentó el Plan de Acción en Derechos Humanos y Empresas en diciembre 2015, un instrumento que tiene como objetivo general el “garantizar que el Estado de Colombia proteja adecuadamente los derechos humanos y que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo sostenible del país¹²⁷”.

¹²⁶ Opt. Cit., p. 12.

¹²⁷ CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS. *Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas*. En: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf>, p.8.

Entre los temas a destacar, podemos encontrar el énfasis que se le brinda a la necesidad de una coordinación interinstitucional. Ello con el fin de “establecer objetivos compartidos para todas las entidades competentes en esta materia de forma armónica, contando con mecanismos de coordinación, rutas de acción, espacios de discusión, recursos de capacitación, entre otros”¹²⁸. Para ello, se designa como responsable al Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresa, encargado de supervisar el cumplimiento de las metas propuestas. Vemos, de esta manera, que se busca afrontar el reto de la falta de institucionalidad previamente mencionada a lo largo del territorio.

Asimismo, de la mano de lo que postulamos anteriormente, se determina que su implementación requiere de capacitación a los servidores públicos para mejorar la gestión del conocimiento y asegurar la continuidad de este enfoque en el futuro¹²⁹. Esto se encuentra relacionado con la difusión de una cultura de derechos humanos y, en tal sentido, con su adecuado entendimiento.

Finalmente, un punto que creemos importante resaltar es el trabajo que busca hacer el Estado para que las empresas, efectivamente, apliquen los Principios Rectores. Entre sus propuestas, encontramos:

- Generar incentivos entre los empresarios para que los derechos humanos se conviertan en una ventaja competitiva
- Generar una cultura de derechos humanos y construcción de la paz en el sector empresarial
- Orientar la implementación de mecanismos de debida diligencia, a través de un acompañamiento cercano a las organizaciones
- Proponer una agenda en la cual los derechos humanos sean el marco conceptual común para la alianza entre el Estado y el sector privado.¹³⁰

¹²⁸ Opt. cit. p. 10.

¹²⁹ Opt. cit. p. 10.

¹³⁰ Opt. cit. p. 11

Observamos, de este modo, que diversos Estados han empezado a examinar su regulación, políticas y prácticas a fin de identificar las brechas con las que cuentan y empezar a formular planes de acción que se ajusten a su contexto. Actualmente, los espacios de diálogo están creciendo y se evidencia el esfuerzo de la búsqueda por garantizar justicia y de mitigar impactos negativos por parte de las empresas.¹³¹

2.5. El Estado Peruano: implementado el pilar de Proteger

Hemos demostrado, a lo largo de este capítulo, que diversos Estados han iniciado un proceso de apropiación de los Principios Rectores con el propósito de evitar y minimizar los impactos causados a los derechos humanos por parte de las empresas. A partir de esto, analizaremos si es factible hablar de la implementación de los Principios Rectores en nuestro país, desde una mirada del contexto peruano.

El Perú es un Estado institucionalmente débil: ello impide que este asuma y lleve a cabo todas las responsabilidades que le competen (a través de sus diversas entidades) y, en esta línea, que proteja a la población de potenciales vulneraciones. Esto va de la mano con la poca presencia que el Estado tiene en todo el territorio: podemos evidenciar las grandes brechas entre la población urbana y rural, cuyas necesidades básicas no están siendo atendidas.¹³²

Esto toma mayor importancia cuando tenemos en consideración que el Perú cuenta con un sector empresarial fuerte, sobre el cual el Estado no tiene la capacidad de influencia esperada. Ello viene acompañado de la constante búsqueda por nuevas inversiones: el crecimiento económico que ha tenido el Perú en la última década ha

¹³¹ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (Consejo de Derechos Humanos) *Summary of discussions of the Forum on Business and Human Rights, prepared by the Chair, Mo Ibrahim.* En: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession3/A-HRC-FBHR-2014-3_en.pdf.

¹³² ALZA BARCO, Carlos. *Conflictividad en el Perú: una lectura desde las políticas públicas.* En: <https://carlosalzarbarco.files.wordpress.com/2009/08/conflictividad-en-el-perc3ba-carlos-alza.pdf>, p.5.

permitido consolidar la economía nacional, sin embargo, este no ha sido acompañado de mejoras significativas en materia pública a fin de garantizar los derechos humanos e impulsar el desarrollo social.

De esta manera, se demuestra que se ha puesto énfasis en el crecimiento de la economía (y, en específico, el sector privado), pero esto no impactado positivamente en la población a nivel nacional. Durante muchos años, los ciudadanos han sido víctimas de actuaciones indebidas por parte de las empresas, en tanto estas no han respetado sus derechos fundamentales¹³³. Ello, de la mano con un carente proceso de diálogo, la falta de fiscalización de parte del Estado, la falta de acceso a mecanismos de denuncia (o la ineficacia de estos), entre otros, ha puesto en evidencia la necesidad de resolver este aspecto.

Al carecer el Estado de institucionalidad y mecanismos de seguimiento que permitan un real control al cumplimiento de la ley, se incrementa el riesgo de que las empresas no cumplan con la normativa relativa a los derechos humanos. Este ha sido nuestro caso: en repetidas ocasiones, el poder estatal ha sido menor al ejercido por la empresa y el primero se ha visto impedido de poder enfrentar la conducta del privado.

Es importante mencionar que el Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016 no hace alusión directa a la envergadura de este aspecto. A pesar de ello podemos comprobar que sus ejes estratégicos van de la mano con algunos de los puntos a los que hemos hecho referencia:

“...Consta de cuatro (04) lineamientos estratégicos:

- 1) Promoción de una cultura de derechos humanos en el Perú;
- 2) Diseño y fortalecimiento de la política pública de promoción y protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales;

¹³³ Si bien esto puede ser tomado como un factor común, no despreciamos el hecho que hay empresas en nuestro país que actúan conforme a ley, como veremos en el tercer capítulo.

- 3) Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección;
- 4) Fortalecimiento del ordenamiento jurídico interno, a través de la implementación de instrumentos internacionales para la promoción y protección de los derechos humanos¹³⁴ (subrayado nuestro).

Como parte del objetivo “Implementar tratados y estándares internacionales sobre Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional”, se propone la acción de “Evaluar el impacto de la actividad empresarial en el respeto a los derechos humanos en el Perú, con el fin de establecer lineamientos y marcos de acción”¹³⁵. No obstante, evidenciamos que es una iniciativa muy general y que no brinda mayor desarrollo al problema abordado.

En tal sentido, creemos prioritario que se incorpore a sus políticas y lineamientos la urgencia de controlar la actividad empresarial para evitar la vulneración a los derechos humanos, en línea con los Principios Rectores, que se empiece a generar debate en torno a este tema y que las diferentes entidades públicas se encuentren alineadas en el discurso de cómo el Estado debe velar por los derechos humanos en relación al sector privado.

En ese sentido, hay que preguntarnos, ¿cuál es la situación en el Perú respecto al pilar de Proteger? Los derechos humanos han sido incluidos por los diferentes tratados y demás instrumentos que ha suscrito el Estado peruano y que, por ello, está en la obligación de garantizarlos y protegerlos. Sin embargo, ¿ello realmente sucede cuando hablamos de empresas y derechos humanos?

2.5.1. Los instrumentos internacionales vinculantes para el Perú

Son diversos los instrumentos internacionales que nuestro Estado aplica en materia de derechos humanos. A continuación, hacemos alusión a algunos ejemplos:

¹³⁴ EL PERUANO. *Aprueban Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016. Decreto Supremo N° 005-2014-JUS.* En: http://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/07/DS-005-2014-JUS-Aprobacion_PNDH.pdf, p.6.

¹³⁵ Opt. Cit., p. 101.

Instrumentos de derechos humanos que vinculantes para el Perú¹³⁶

Organización	Nombre	Entrada en vigor
Organización de Naciones Unidas	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1976
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1976
	Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1976
	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	1981
	Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	1987
	Convención sobre los Derechos del Niño	1990
	Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	2002
	Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	2003
	Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, complementando la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional	2003
	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares	2003
	Convención contra la Corrupción	2005
	Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	2008
	Organización de Estados Americanos	Convención Americana sobre Derechos Humanos
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura		1987
Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas		1996
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en material de Derechos Económicos, Sociales y Culturales		1999
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer		1999
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad		2001
Organización Internacional del Trabajo ¹³⁷	Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (C1, 1919)	1919
	Convenio sobre el trabajo forzoso (C29, 1930)	1932
	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87, 1948)	1950
	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C98, 1949)	1951
	Convenio sobre igualdad de remuneración (C100, 1951)	1953
	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) (C102, 1952)	1955
	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957)	1959
	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111, 1958)	1960
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989)	1991	
Corte Penal Internacional	Estatuto de Roma	2002

¹³⁶ SOCIOS PERÚ. *Informe del país. Agosto 2014*. En: <http://sociosperu.org/wp-content/uploads/2015/02/Gu%C3%ADa-Pa%C3%ADs.pdf>, p. 123.

¹³⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Listas de ratificaciones por convenio y por país*. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-iii-2.pdf>.

Se podría alegar que las obligaciones que ha asumido el Estado no se encuentran directamente relacionadas con la protección de los derechos humanos ante la actuación empresarial. Sin embargo, creemos que hay casos en los que sí se puede evidenciar la presencia de este significativo tercer actor (la empresa).

Tomemos como ejemplo el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de la Organización del Trabajo. En diversos sectores de nuestro país (construcción, minería, pesca, agroindustria, entre otros), las empresas utilizan mano de obra infantil en sus procesos, que generan impactos en su salud, seguridad e integridad de los niños¹³⁸. Por lo tanto, al aplicar el mencionado Convenio, el Estado también debe de tomar en consideración el rol que cumple el sector privado. Lo mismo podemos decir del derecho a la no discriminación, las horas de trabajo, el derecho de sindicación, a la salud, entre otros.

En tal sentido, y de la mano con los instrumentos que versan sobre los derechos humanos, debemos entender que los impactos causados por las empresas pueden darse en distintos grupos de interés con los que se relaciona esta: una empresa que explota a sus trabajadores, que no les brinda los beneficios que corresponden por ley, una empresa que afecta a grupos vulnerables de la sociedad o que no ofrece productos de alta calidad a sus clientes, puede terminar en la afectación de los derechos humanos.

Si bien, como hemos mencionado antes¹³⁹, la implementación de los Principios Rectores (y los instrumentos internacionales previamente mencionados) puede incluir la adecuación normativa, no podemos quedarnos en el desarrollo de este punto. Sean una o varias normas las que el Estado implemente, lo que realmente importa es la eficacia que generarán estas y qué tan efectivas son para instaurar los mecanismos que lleven a garantizar su cumplimiento. Esto es respaldado por Salmón, cuando determina que la implementación y el cumplimiento de las normas

¹³⁸ DEFENSORIA DEL PUEBLO. *Trabajo infantil y derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes*. En: http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/id_166.pdf.

¹³⁹ Ver Supra 2.2.

requieren la puesta en práctica de medidas nacionales de distinta naturaleza a fin de que las normas internacionales tengan vigencia plena en el Derecho interno¹⁴⁰.

2.5.2. Desafíos para la implementación de los Principios Rectores

Como hemos comentado, los Estados se enfrentan a diversos desafíos para la implementación de los Principios Rectores. En el caso del Perú, un primer desafío es la presencia estatal desigual en el territorio nacional. Esto hace que, en muchos lugares del país, se genere una barrera significativa que impide cerrar las brechas en materia de desarrollo y, en ese sentido, para garantizar la protección de los derechos humanos. ¿Cómo, entonces, podrá el Estado peruano vigilar la actuación del sector privado teniendo en consideración los límites territoriales existentes?

Un segundo gran reto que nos parece importante de resaltar es la informalidad¹⁴¹. Ante ello, nos preguntamos de qué manera podría el Estado instar a las empresas al cumplimiento de los Principios Rectores si, de por sí, estas no cumplen con los requisitos mínimos contemplados por la ley (desde aspectos tributarios hasta laborales), y cuáles deberían ser los incentivos para ello.

En cuanto a los factores clave a los que hemos hecho alusión, sí creemos factible la realización de un diagnóstico en derechos humanos relacionado con el sector empresarial. Sin embargo, como hemos determinado, este proceso debe ser desarrollado de manera profesional y bajo una perspectiva de largo plazo: con indicadores que permitan medir el nivel de progreso, realizado por expertos en la

¹⁴⁰ SALMÓN GARATE, Elizabeth. *El Derecho Internacional Humanitario y su relación con el Derecho interno de los Estados*. Palestra: Lima, 2007, p. 19.

¹⁴¹ Según información del Banco Mundial, el 65% de las empresas en las que trabajan los peruanos son informales y la mayoría de ellas tiene menos de cinco trabajadores. Asimismo, de acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 61% de trabajadores a nivel nacional laboran en el sector informal. Para mayor información, ver: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012*. En: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6F7FEEDF3FB710B305257D27005E4900/\\$FILE/Producci%C3%B3n_empleo_informal_peru.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6F7FEEDF3FB710B305257D27005E4900/$FILE/Producci%C3%B3n_empleo_informal_peru.pdf).

materia y debidamente difundido y comunicado (tanto a otras entidades estatales como a actores de la sociedad en general).

Consideramos viable, a su vez, la asignación de este proceso de implementación a una entidad encargada (en nuestro caso, lo más probable es que esta sea el Viceministerio de Derechos Humanos y acceso a la Justicia). Nuevamente, es importante tener en cuenta la necesidad de que exista una acción coordinada con el resto de entidades públicas para garantizar su adecuado cumplimiento, así como empoderar a los ciudadanos para exigir una rendición de cuentas (aspecto que va de la mano con la difusión de una cultura de derechos humanos).

2.5.3. Las iniciativas del Estado peruano

Dicho esto, el Estado peruano ha desarrollado una serie de iniciativas (que mostramos a modo de ejemplo) a través de las cuales se busca no solo reducir la brecha de la que hablamos sino, a su vez, disminuir el amplio número de violaciones a los derechos humanos ocurridas por parte de las empresas.

En primer lugar, podemos mencionar el derecho a la no discriminación, relacionado con las **personas discapacitadas**. En 2012, se publicó la Ley N° 29973 (Ley general de la persona con discapacidad¹⁴²) y posteriormente su reglamento. A través de esta, se determina que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Vemos, entonces, que se busca la inserción en el ámbito público como privado de este grupo vulnerable, a fin de promover su empleo formal e inclusión en el mercado laboral. De la mano con ello, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)¹⁴³ lanzó el

¹⁴² CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad*. En: http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13649/PLAN_13649_Ley_General_de_las_Personas_con_Discapacidad_2013.pdf.

¹⁴³ Esta institución busca diseñar, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar políticas nacionales y sectoriales relacionadas a personas con discapacidad. Creada en 2012, está

programa “Soy Capaz”, cuyo objetivo es promover la inserción laboral de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo digno, creando alianzas con el sector privado. Evidenciamos, en tal sentido, que hay avances en esta materia.

Podemos aludir a las medidas utilizadas por el Estado para garantizar el derecho a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida, que incluye el cuidado del **medio ambiente**. Sectores como el minero¹⁴⁴ e hidrocarburos tienen la potencialidad de generar grandes impactos sobre las fuentes de agua, ecosistemas, biodiversidad, bosques, entre otros. Siendo conscientes de ello, y el contexto por el que atravesaba el Perú, en 2008 se creó el Ministerio del Ambiente, cuya función es la de ser un ente rector para el sector ambiental con la función de diseñar, establecer, ejecutar y supervisar la política nacional y sectorial ambiental. El Ministerio del Ambiente ha logrado grandes avances¹⁴⁵ en lo que la protección de este derecho corresponde, involucrando a distintas entidades públicas y actores de la sociedad en sus proyectos.

Finalmente, una de las mayores inquietudes en los últimos años ha sido la relacionada con el respeto a los **pueblos indígenas y tribales** y el rol que ha venido

constituida como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Para mayor información, ver: CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. *La Institución*. En: <http://www.conadisperu.gob.pe/>.

¹⁴⁴ En especial, la minería ilegal. Uno de los casos emblemáticos es Madre de Dios, región donde la minería ilegal ha destruido más de 40 mil hectáreas de bosque. LA REPUBLICA. *Madre de Dios: 50 mil hectáreas de bosque depredadas en 40 años*. En: <http://larepublica.pe/impresasociedad/398859-madre-de-dios-50-mil-hectareas-de-bosque-depredadas-en-40-anos>.

¹⁴⁵ Según información pública, el Ministerio del Ambiente ha entregado 45,000 dólares para el desarrollo de investigaciones a través del “Premio a la investigación ambiental; ha instaurado un indicador que mide las demandas de su población respecto a la biocapacidad del planeta o huella ecológica en 24 departamentos; ha actualizado los Planes de Gestión del Aire en 31 ciudades a nivel nacional, aprobó la Ley de Mecanismos de Retribución por Servicios Ecosistémicos y la Política Nacional de Educación Ambiental, que permite incluir la temática ambiental en los colegios de todo el país, entre otros. Para más información, ver: MINISTERIO DEL AMBIENTE. *Avances en números*. En: <http://www.minam.gob.pe/investigacion/avances-en-numeros/>.

desempeñando el sector privado. A partir de la ratificación del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y, consecuentemente, la aprobación de la Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios¹⁴⁶ y su reglamento, se han generado diversos debates sobre la protección que estos grupos vulnerables necesitan respecto a la actividad empresarial. Si bien la incorporación y creación de estos documentos ha generado un avance, son aún muchos los casos de violaciones que evidenciamos contra sus derechos. Vemos, entonces, que la sola creación de la normativa no basta¹⁴⁷.

Nos parece importante también señalar la iniciativa desarrollada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), que ha publicado un reglamento para que los bancos, como parte de su gestión integral de riesgos, evalúen el riesgo socioambiental de los proyectos que financian. Esta medida permite que los bancos tengan un enfoque prudencial, al incorporar la debida diligencia en derechos humanos como parte del proceso de evaluación de clientes. Ello llevará a que las entidades del sistema financiero reduzcan el riesgo de pérdidas derivadas de los conflictos sociales y promuevan prácticas responsables en sus clientes.

¹⁴⁶ Ley N° 29785. Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. Para mayor información, ver: CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Ley N° 29785. Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.* En: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Ley%2029785%20Consulta%20Previa%20pdf.pdf>.

¹⁴⁷ Es importante agregar que el Estado aún no publica la lista de comunidades que forman parte de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Perú, un instrumento que determina qué comunidades tienen derecho a la consulta previa frente a operaciones de las industrias extractivas como la explotación petrolera o la minería. Esta base ha sido concebida como una herramienta de apoyo al proceso de consulta. Hasta el momento, se ha realizado una publicación parcial de la base de datos, donde se señalan los pueblos amazónicos. Para mayor información, ver: LANEGRA, Iván. *¿Cómo decide el Gobierno quién es indígena y quién no?* En: <http://ojo-publico.com/46/como-decide-el-gobierno-quien-es-indigena-y-quien-no>.

El “Reglamento para la Gestión del Riesgo Social y Ambiental”¹⁴⁸ establece requisitos mínimos para la gestión de este tipo de riesgos, de modo que se promueva la implementación de buenas prácticas y una toma prudente de riesgos en las empresas del sistema financiero¹⁴⁹. De tal manera, se pide a las entidades bancarias analizar aspectos tales como los antecedentes de la empresa (identificación de su área de influencia, línea de base social y ambiental, antecedentes de conflictos sociales previos, entre otros); debida diligencia (demostrar la situación de cumplimiento de los requisitos establecidos en las regulaciones sociales y ambientales); la evaluación de potenciales impactos; las medidas de mitigación; información relativa a la participación y diálogo con los grupos de interés; los mecanismos de quejas existentes, entre otros. Por lo tanto, se incita a las empresas que requieren un préstamo a incorporar la debida diligencia en derechos humanos como parte de su gestión, a través de una evaluación de lo que puede ocurrir al implementar un proyecto.

Más allá de las iniciativas a las que hemos hecho alusión, debemos señalar que queda un largo camino por recorrer. El tema de empresas y derechos humanos ha empezado a tomar relevancia a nivel regional de manera reciente y, más allá del debate generado entre, principalmente, la academia en nuestro país, no hay medidas concretas por parte del Estado para tratar este aspecto. No obstante, con ello no queremos aludir a que eso implica que los Principios Rectores no pueden ser implementados en el Perú.

¹⁴⁸ SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS. *Resolución S.B.S. N° 1928-2015. Reglamento para la Gestión del Riesgo Social y Ambiental*. En: <https://intranet1.sbs.gob.pe/.../RESOLUCION/1928-2015.R.DOC>.

¹⁴⁹ Al respecto, el reglamento (en su artículo 2) indica que este no tiene por finalidad trasladar a las empresas del sistema financiero, las responsabilidades o funciones de los organismos públicos competentes en temas sociales y ambientales, ni hacer responsables a dichas empresas de eventuales incumplimientos de las regulaciones sociales y ambientales por parte de los proyectos y/o los proveedores de proyectos.

SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS. *Resolución S.B.S. N° 1928-2015. Reglamento para la Gestión del Riesgo Social y Ambiental*. En: <https://intranet1.sbs.gob.pe/.../RESOLUCION/1928-2015.R.DOC>, p.5.

En ese sentido, recordemos que los Principios Rectores no constituyen un tratado de derechos humanos. Es una herramienta de carácter voluntario que no crea obligaciones estatales. Por ello, corresponde al Estado realizar sus propias acciones de monitoreo, asegurar la correcta implementación del Plan Nacional de Acción, la promoción de una cultura de derechos humanos y asegurar el compromiso de los diferentes actores de la sociedad para que hablemos de un caso de éxito.



Capítulo 3: La responsabilidad de Respetar: la incorporación de los derechos humanos a la gestión empresarial

En las últimas décadas, las empresas han tenido un rol significativo sobre los derechos humanos pues su actividad ha causado grandes vulneraciones contra los derechos humanos de los ciudadanos a nivel internacional. Por este motivo, los Estados, como las diversas organizaciones internacionales, han resaltado la importancia de poner freno a ello, a fin de no continuar impactando negativamente en la población.

Como indica Isea, las empresas tienen un potencial único para crear inversión, empleo y crecimiento económico y, de la mano con ello, pueden cumplir un importante papel en la reducción de la pobreza, el avance del respeto de la ley y el progreso de la democracia¹⁵⁰. Esto considerando la capacidad de influencia que mantienen sobre los diversos actores de la sociedad:

“Las empresas constituyen, por su capacidad económica, humana y tecnológica a escala local y global, uno de los principales actores de nuestras sociedades globales. Por ello poseen, sin duda alguna, la capacidad de contribuir de manera positiva a la promoción y protección de los derechos humanos en su área de influencia, previendo, diseñando, implementando y evaluando operaciones, procesos y relaciones clave de derechos humanos”.¹⁵¹

De acuerdo a las operaciones y el sector en el que se desarrolla la empresa, debe considerarse que incorporar los derechos humanos a su gestión genera diversos beneficios no solo a los actores con los que se relaciona esta, sino también a ella misma: mejora la reputación; incrementa la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios; aumenta la motivación y la productividad de los trabajadores; contribuye a mejorar la percepción de los inversores sobre la empresa;

¹⁵⁰ ISEA SILVA, Ricardo. *Las empresas y los derechos humanos*. En: www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf, p. 7.

¹⁵¹ PRANDI, María. *La gestión de los derechos humanos en la empresa*. En: <http://libros.metabiblioteca.org/handle/001/495>, p.7.

las relaciones con los grupos de interés, entre otros. Todos estos aspectos ayudan a generar una ventaja competitiva.

Asimismo, podemos decir que incorporar un enfoque de derechos humanos a la gestión de la empresa es una buena forma de identificar los riesgos y oportunidades a las que esta se enfrenta: esto resultará en un activo para ella. Debemos recalcar que, en la actualidad, se busca posicionar este nuevo enfoque como factor de competitividad, al determinar que resulta un valor agregado para la empresa en tanto permite mejorar la gestión y el relacionamiento con sus grupos de interés¹⁵².

3.1. Aplicando un enfoque de derechos humanos en las empresas: aspectos necesarios para su desarrollo

Según los Principios Rectores, la responsabilidad de Respetar se refiere a que:

“Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer

¹⁵² Es menester mencionar que, a su vez, las empresas pueden verse afectadas por la vulneración de los derechos humanos también. Como ejemplo de ello, hacemos alusión a la investigación desarrollada por la Cooperación Alemana, GIZ y la Universidad San Martín de Porres, “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú”. En esta, se demuestra de qué manera la violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja (donde se ve vulnerada la integridad física y moral, la dignidad, la igualdad, entre otros) repercute en el funcionamiento de las empresas y las afecta económicamente. A modo de ejemplo, nos referimos al ausentismo (tardanzas, faltas injustificadas, permisos imprevistos), el incremento de la rotación de personal (renuncias, nuevas contrataciones, costos de entrenamiento), presentismo (rendimiento disminuido, cero productividad, accidentes laborales, disminución en la calidad del trabajo), entre otros. Se ha llegado a demostrar, incluso, que la violencia contra las mujeres en el Perú ocasiona una pérdida anual de más de 6,7 billones de dólares, debido a los días laborales perdidos. Esto equivale al 3,7% del PBI. Se evidencia, en tal sentido, que las empresas no solo deben respetar los derechos humanos evitando impactar sobre estos sino, a la vez, mantener un rol proactivo que fomente su respeto en tanto lo contrario, como vemos, afecta también el desempeño de sus propias actividades. Para mayor información, ver: COOPERACIÓN ALEMANA, GIZ y Universidad San Martín de Porres. *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú: Resumen Ejecutivo*. En: <https://www.giz.de/en/downloads/giz-2013-es-resumen-ejecutivo.pdf>.

frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.”¹⁵³

Si bien los Principios Rectores no imponen obligaciones vinculantes a las empresas, ello no implica que ellas no mantengan deberes frente al Estado y deban responder por potenciales violaciones de derechos humanos. Debemos recordar que la responsabilidad de respetar los derechos humanos debe ser aplicado por todos los individuos (incluidas las empresas), más allá de lo que determinan las normas nacionales. De tal modo, la responsabilidad existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir con sus propias obligaciones con respecto a los derechos humanos¹⁵⁴.

Es necesario determinar que en los Principios Rectores se hace una distinción clave entre el concepto de responsabilidad y el de obligación. En ese sentido, la primera alude a la necesidad de evitar infringir los derechos de los demás y, de realizarlo, hacer frente a esos efectos. Sin embargo, la responsabilidad (contrariamente al deber y la obligación) no es un estándar o norma impuesta por el Derecho internacional. En efecto, consideramos que el abordaje que esta herramienta plantea es el correcto, en tanto los deberes que tiene un Estado en relación a los derechos humanos no pueden ser equiparables con la responsabilidad de respetar de las empresas.

Adicionalmente, dependiendo del contexto en el que se desarrollan, las empresas deberán de tomar en cuenta aspectos de derechos humanos pertenecientes a

¹⁵³ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 15.

¹⁵⁴ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.58.

grupos o poblaciones vulnerables¹⁵⁵ y prestarles una especial atención cuando afectan sus derechos humanos: entender el contexto local, en ese sentido, es imprescindible.

Entonces, ¿qué significa el rol de respetar de las empresas? Debemos resaltar que la responsabilidad de respetar no alude únicamente a un rol pasivo. Los Principios Rectores estipulan que ello se refiere a prevenir, mitigar y, en su caso, remediar, o incluso evitar contribuir a generar impactos adversos en los derechos humanos a través de sus actividades¹⁵⁶. Por este motivo, se deberán prevenir los impactos vinculados a sus operaciones, productos o servicios¹⁵⁷.

Entendemos, en base a lo expuesto, que la responsabilidad de respetar implica que las empresas deberán de tomar todas las medidas necesarias para prevenir una posible afectación a los derechos humanos en el desempeño de sus actividades y que, de llegar a vulnerarlos, será necesario remediar ello a través de los mecanismos correspondientes (tema en el que ahondaremos más adelante¹⁵⁸).

Ahora, ¿a qué nos referimos con el concepto de prevención? Este implica anticipar aquellos impactos negativos que las empresas pueden causar sobre sus grupos de interés, a fin de implementar y desarrollar todas las medidas posibles para anticipar su ocurrencia y, en tal sentido, la afectación a los actores con los que se relaciona. Vale preguntarnos, ¿en qué momento inicia la necesidad de prevención de las empresas? Al respecto, aludimos a lo señalado por Trujillo:

¹⁵⁵ Los instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas califican como grupos vulnerables a los pueblos indígenas, las mujeres, minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad, entre otros.

¹⁵⁶ Es importante determinar que las empresas pueden asumir compromisos adicionales o llevar a cabo actividades para apoyar y promover los derechos humanos para contribuir a mejorar el disfrute de los derechos. Sin embargo, resaltamos que ello no implica una compensación por el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades.

¹⁵⁷ Los impactos no solo se llevan a cabo en la etapa de producción o en las propias operaciones de la empresa. Debemos hablar también de una responsabilidad extendida, es decir, hasta que el servicio o producto llega a su consumidor final.

¹⁵⁸ Ver infra 4.1.3.

“No es lógico esperar que los daños se hayan causado o que las denuncias se instauren; se debería actuar desde el momento en que se detecte una posible violación o un riesgo de afectación a los derechos individuales, colectivos, o aquellos relativos al medio ambiente y al ámbito laboral. De esta manera se podrían evitar largos y costosos procesos judiciales y el consecuente desgaste financiero, social e institucional para todos los actores.”¹⁵⁹

Para ello, son tres los aspectos clave que los propios Principios Rectores determinan como necesarios para su implementación: el **compromiso público**, la **debida diligencia** y los **mecanismos de reparación**.

3.1.1. El compromiso público

En primer lugar, las empresas deberán realizar un compromiso público¹⁶⁰ que demuestre la intención de incorporar los derechos humanos a su modelo de gestión e indicar las medidas correspondientes a llevar a cabo.

Vale agregar que este compromiso debe ser aprobado y comunicado por el más alto nivel directivo de la empresa (es decir, el gerente general, presidente o incluso el directorio) con la intención de manifestar su importancia para su gestión. Asimismo, debe realizarse una difusión tanto interna (a los trabajadores) como externa (otros grupos de interés con los que se relaciona la compañía)¹⁶¹. A modo de ejemplo, Repsol publicó lo siguiente:

“En Repsol entendemos que el respeto por los derechos humanos debe ser nuestra norma de conducta en todos los países en los que estamos presentes y para todas nuestras operaciones. Somos conscientes de que, por la naturaleza de nuestras actividades y las condiciones de algunos

¹⁵⁹TRUJILLO DUSSÁN, Dilberto. *Prevenir en derechos humanos: qué buen negocio para todos*. En: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/prevenir-en-derechos-humanos-que-buen-negocio-para-todos/>.

¹⁶⁰ Denominado “compromiso político” por los Principios Rectores.

¹⁶¹ La propia empresa debe identificar cuáles son los mecanismos idóneos para ello, así como el momento oportuno para dicha comunicación.

entornos y países en los que operamos, podemos impactar en las personas y en su economía. Por ello, nos comprometemos a respetar y promover los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, así como los incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.”¹⁶²

Por lo tanto, se espera la participación y dedicación de los diferentes órganos que conforman la empresa (así como de sus trabajadores, en todo nivel) a fin de hablar de una real implementación de un enfoque de derechos humanos dentro de esta.

3.1.2. La debida diligencia en derechos humanos

El segundo aspecto clave (y, en nuestra opinión, el más importante cuando hablamos del pilar de respetar) es la debida diligencia. En materia de derechos humanos, nos referimos a esta como el proceso a través del cual las empresas identifican cuáles son los impactos negativos que ocasionan sobre los derechos humanos (tanto potenciales como reales) con el motivo de tomar medidas para prevenir, mitigar y, en tal sentido, rendir cuentas del daño causado¹⁶³.

Como parte del proceso, es fundamental tomar en consideración las percepciones y expectativas de los grupos de interés, mediante consultas directas y efectivas. No podemos hablar de una real evaluación de impactos si solo nos concentramos en analizar las políticas y procedimientos con los que cuenta la empresa, o entrevistar a sus altos mandos para entender cómo esta funciona. Por el contrario, son los grupos de interés quienes, al fin y al cabo, se ven afectados por estos impactos y, por esta razón, es necesario darles un rol importante que funcione como insumo para la debida diligencia.

¹⁶² REPSOL. *Nuestra responsabilidad de respetar*. En: http://www.repsol.com/pe_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/nuestros-compromisos/respeto-derechos-humanos/responsabilidad-de-respetar/

¹⁶³ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 18.

Es menester manifestar que las empresas no solo deben de evitar una vulneración a los derechos humanos en el desarrollo de sus propias actividades (desde el inicio de las operaciones hasta el otorgamiento del producto o servicio a sus usuarios finales). Deben de identificarse, a su vez, aquellos impactos generados a través de sus relaciones comerciales, es decir, de los terceros que participan en su cadena de valor o sus socios estratégicos.¹⁶⁴ Son dos los conceptos clave en este aspecto: la esfera de influencia y la complicidad. El análisis de ambos es útil para guiar a una empresa a decidir las líneas de acción y herramientas a utilizar a fin de asegurar el respeto a los derechos humanos.

En esta línea, el concepto de complicidad en materia de empresas y derechos humanos, tal como establece Prandi, se utiliza cuando una empresa autoriza, tolera o facilita, por acción u omisión, las violaciones de los derechos humanos por parte de un gobierno, persona o grupo de personas que ejercen el poder en un determinado territorio. El grado de complicidad será más elevado cuanto más se beneficie y tenga conocimiento de dicha complicidad. Las empresas pueden también ser cómplices si actúan en contextos tales como un conflicto armado, en los que su decisión de inversión o su posición de neutralidad facilita o, incluso, provoca la aparición de abusos de los derechos humanos por parte de las autoridades.¹⁶⁵

Asimismo, es importante tomar en consideración que los Principios Rectores se refieren a complicidad como "la colaboración práctica prestada, a sabiendas, en la comisión de un delito o la incitación con efectos sustanciales en la comisión del mismo" (subrayado nuestro)¹⁶⁶. La palabra clave es aquí "a sabiendas", es decir,

¹⁶⁴ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 16.

¹⁶⁵ PRANDI, María. *La gestión de los derechos humanos en la empresa*. En: <http://libros.metabiblioteca.org/handle/001/495>, p.7.

¹⁶⁶ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas*

una empresa es cómplice de violaciones de derechos humanos si "sabe" que está colaborando con un actor, y los efectos de ello resultan en una violación de derechos humanos. Observamos, entonces, que la empresa cuenta con el conocimiento suficiente (o debió de tenerlo) para saber que dicha vulneración se está llevando o se llevará a cabo.

Es importante identificar el grado de responsabilidad que tiene la empresa sobre la potencial o real vulneración a los derechos humanos: si esta causa o contribuye a causar el abuso. En el primer caso, nos referimos a que la vulneración se lleva a cabo directamente¹⁶⁷. En el segundo, aludimos a que las acciones u omisiones de la empresa permiten, alientan o facilitan que un tercero cause un impacto negativo sobre los derechos humanos¹⁶⁸. Es por este motivo la importancia de analizar su cadena de valor y relaciones comerciales.¹⁶⁹

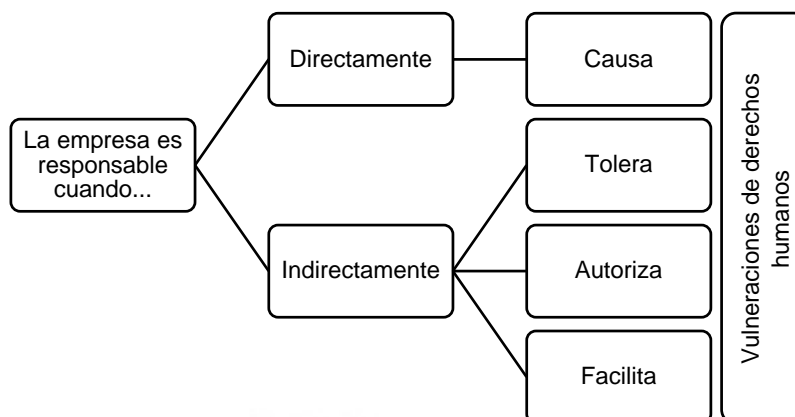
transnacionales y otras empresas, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 16.

¹⁶⁷ A modo de ejemplo, podemos aludir a prácticas discriminatorias de contratación en materia de género, el desplazamiento de comunidades aledañas a las actividades sin tomar en cuenta las consideraciones legales para ello, el uso de mano de obra infantil, entre otros.

¹⁶⁸ Por ejemplo, la autorización por una empresa a su proveedor de seguridad de utilizar la fuerza excesiva para disolver una protesta o manifestación en contra de la empresa.

¹⁶⁹ SOMO, CEDHA y Cividep India. *Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas.* En: <http://business-humanrights.org/es/pdf-c%3%B3mo-utilizar-los-principios-rectores-de-la-onu-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-en-la-investigaci%3%B3n-y-la-incidencia-sobre-empresas-una-gu%3%ADa-para-las-organizaciones-de>, p.23.

Complicidad en el ámbito empresarial



En tal sentido, no podremos realmente hablar de una empresa que respeta los derechos humanos si esta no ve más allá de sus propias actividades y se responsabiliza por lo que hacen, por ejemplo, sus proveedores: ¿contratan estos a menores de edad para obtener los insumos que luego le son vendidos? ¿Utilizan vehículos de transporte altamente contaminantes para el medio ambiente? ¿Maltratan física y psicológicamente a sus trabajadores? Es necesario, como evidenciamos, un análisis transversal.

Se podría alegar que las empresas se relacionan con diversos actores en el desarrollo de sus actividades y que realizar un análisis de todos estos podría generar altos costos. Por ello, debemos preguntarnos, ¿hasta dónde llega la cobertura de la debida diligencia cuando hablamos de terceros con los que contrata la empresa? ¿Cuál es el límite, en términos de complicidad?

Al respecto, Kinley y Tadaki señalan que, bajo el DIDH, un Estado responde por las acciones que impactan a los derechos humanos de todos los actores dentro de su jurisdicción, incluyendo a los particulares. Esto se debe a que el Estado tiene la autoridad constitucional de legislar y regular estas acciones, a fin de asegurar el cumplimiento de sus obligaciones internacionales.¹⁷⁰ No obstante, esto no es extensivo a las empresas.

¹⁷⁰KINLEY, David y Junko Tadaki, *From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights*

Por ello, es necesario que la empresa identifique a los actores con los que mantiene relaciones cercanas o, en todo caso, a aquellos que realizan labores expuestas a mayores riesgos¹⁷¹. Por ejemplo, si hablamos de una empresa bancaria, el proveedor que trae consigo el mayor riesgo podría ser el que brinda servicios de *software* y base de datos, ya que está directamente asociado con la privacidad de los usuarios.

Los Principios Rectores no han establecido una metodología específica para la evaluación de impactos, como parte de la debida diligencia en derechos humanos. Por el contrario, se espera que cada empresa diseñe las medidas y herramientas correspondientes para el desarrollo de este proceso, que permitan evaluar su gestión, en relación con la materia. Ello, como hemos visto anteriormente, ha sido objetivo de crítica: se determina que la generalidad de este documento impide una más rápida apropiación. No obstante, debemos considerar que se busca que las empresas apliquen sus propias herramientas de gestión para realizar la debida diligencia, a fin de utilizar mecanismos de trabajo con los que se sientan familiarizados.

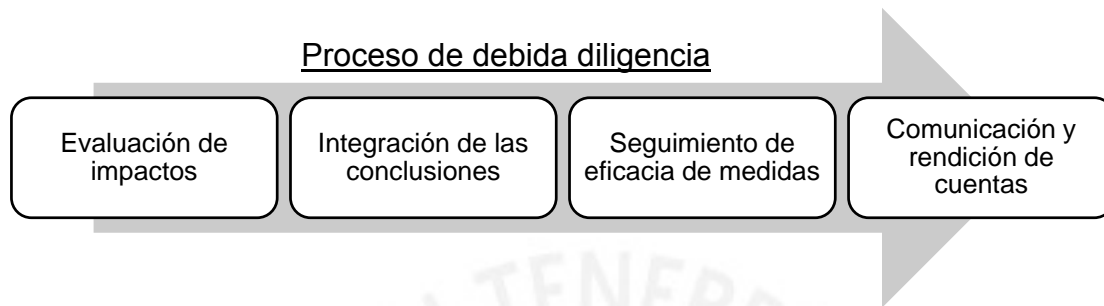
A continuación, pasamos a presentar en qué consiste la metodología de debida diligencia y las etapas que la componen. Vale agregar que el ámbito de aplicación debe tomar en consideración estos aspectos:

- Deberá aplicarse con los grupos de interés priorizados de la empresa.
- Deberá analizar el estado actual de la gestión en derechos humanos de la empresa (a través de un diagnóstico).
- Deberá involucrar a las operaciones significativas de la empresa. Con operaciones significativas nos referimos a aquellas en las que existe un

Responsibilities for Corporations at International Law. En: 198.170.85.29/Kinley-Tadaki.doc, p.961.

¹⁷¹ La debida diligencia no solo debe ser utilizada para evitar la vulneración de los derechos humanos sino, a su vez, para gestionar los riesgos a los que estos se enfrentan. En tal sentido, se busca evitar la realización de transacciones o tomar decisiones de negocio que resulten en consecuencias desfavorables para la empresa y sus grupos de interés.

mayor riesgo de vulnerar los derechos humanos. Por ejemplo, si hablamos de una empresa minera, es necesario anteponer el análisis de impactos a los derechos humanos en sus operaciones a aquellos generados en las oficinas administrativas.¹⁷²



a. Evaluación de impactos y riesgos

Si bien, como hemos mencionado, no existe una metodología única para la evaluación de impactos y riesgos, nos parece interesante hacer alusión a la propuesta por el Foro Internacional de Líderes Empresariales¹⁷³, que determina que el alcance de una evaluación de impactos y riesgos en derechos humanos debe considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- Los principales riesgos de derechos humanos asociados con el país de operación.¹⁷⁴

¹⁷² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Resolución 8/7. Mandato del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.*

¹⁷³ El Foro Internacional de Líderes Empresariales es una organización que busca promover las buenas prácticas empresariales a nivel global, así como crear una cultura de responsabilidad entre las empresas en los mercados, a fin de contribuir a un desarrollo económico y social sostenible. Para mayor información, ver: FORO INTERNACIONAL DE LÍDERES EMPRESARIALES y Corporación Financiera Internacional. *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos.* En: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/dceed880404dcd82944f9682455ae521/IFC_HRIAM_Spanish.pdf?MOD=AJPERES.

¹⁷⁴ Debe considerarse que ciertos derechos humanos pueden estar expuestos a un mayor riesgo, dependiendo del sector o el contexto en el que se desarrolla la empresa. Por eso, como hemos determinado anteriormente, es necesario que las empresas cuenten con información oficial disponible vinculada a los derechos humanos. Ver supra 2.2.

- Los riesgos e impactos en los derechos humanos relacionados con la propia actividad empresarial.
- Los riesgos de derechos humanos vinculados con las principales relaciones empresariales.
- El origen de los impactos, es decir, identificar la raíz de estos.
- Los grupos de interés afectados (por ejemplo, trabajadores, comunidades locales, consumidores, entre otros).
- La etapa de la cadena de valor en las que se producen o se podrían producir los impactos en derechos humanos (diseño, construcción, operación, entre otros).
- Los procesos que la empresa ya tiene implementados para atender los riesgos e impactos potenciales y/o reales en los derechos humanos.¹⁷⁵

Ante ello, surge la pregunta: ¿en qué momento debe realizarse la debida diligencia? Esta debe llevarse a cabo en distintos escenarios: el desarrollo de una nueva actividad, al contratar con un socio estratégico, ante un cambio significativo en el contexto de las operaciones de la empresa, entre otros. Vemos, entonces, que la debida diligencia debe ser un proceso constante y que se revise periódicamente, con miras a contar con información actualizada respecto a los impactos sobre los derechos humanos¹⁷⁶.

De tal manera, como resultado de la debida diligencia, la empresa conocerá cuáles son los derechos humanos afectados por sus actividades (sea directa o indirectamente), cuáles son los grupos de interés vulnerados y dónde se encuentran sus oportunidades de mejora en esta materia de gestión. Vale agregar que los

¹⁷⁵ FORO INTERNACIONAL DE LÍDERES EMPRESARIALES y Corporación Financiera Internacional. *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos*. En: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/dceed880404dcd82944f9682455ae521/IFC_HRIAM_Spanish.pdf?MOD=AJPERES, pp.27 y 48.

¹⁷⁶ Tengamos en cuenta que llevar a cabo el proceso de debida diligencia puede significar una suma importante de dinero. No obstante, se debe de entender que los costos en materia operacional y reputacional, vinculado a la vulneración de los derechos humanos puede ser aún más alto para la empresa.

resultados variarán en función al giro del negocio, el tamaño de la empresa, el contexto en el que se desenvuelve, entre otros¹⁷⁷.

b. Integración de las conclusiones

A partir de la debida diligencia, la empresa arribará a una serie de conclusiones (y oportunidades de mejora) a ser integradas a la gestión de la organización. Es necesario, para ello, establecer acciones concretas a ser implementadas, que contengan responsables, objetivos, plazos, presupuesto, entre otros. Adicionalmente, se deberán establecer mecanismos de supervisión que permitan monitorear los avances alcanzados.

En línea con ello, la empresa puede lanzar una política de derechos humanos que exprese el respeto de estos y demuestre los ejes estratégicos sobre los que se enfocará su gestión, así como procedimientos y lineamientos que funcionen de manera transversal en esta. Esto a fin de que la gestión de los derechos humanos no se implemente de manera aislada en la empresa.

c. Seguimiento de eficacia de medidas

El seguimiento permitirá verificar la eficacia de las acciones implementadas para abordar las cuestiones de derechos humanos. A su vez, ayudará a demostrar, con confianza y credibilidad, el desarrollo de la gestión de los derechos humanos abordados por la empresa. Esto deberá ir acompañado de una serie de indicadores

¹⁷⁷ Debemos destacar que, en la actualidad, no existe ningún mecanismo externo de la ONU que realice un proceso de verificación a la debida diligencia en derechos humanos realizada por las empresas. Esto es una crítica que han recibido los Principios Rectores ya que el hecho de que una empresa realice este proceso no implica necesariamente que este haya sido llevado a cabo en base a criterios objetivos y, en tal sentido, que los resultados sean precisos. De esta manera, se incide en la necesidad de obligar a que sean expertos independientes quienes acompañen a la empresa en la realización de la debida diligencia y que, como hemos mencionado anteriormente, los grupos de interés también cumplan un rol importante en este proceso.

HERRERA, Silvia. *La debida diligencia: empresas y derechos humanos*. En: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/la-debida-diligencia-empresas-y-derechos-humanos/>.

que permitan monitorear y medir los resultados (tanto en términos cuantitativos como cualitativos), así como la eficiencia del proceso de gestión en sí. Estos indicadores deben, a la vez, ser consistentes con los riesgos y oportunidades que la empresa ha identificado¹⁷⁸.

d. Comunicación y rendición de cuentas

Consideramos que la comunicación es una parte esencial para la aplicación de un enfoque de derechos humanos: no es factible hablar de la mencionada integración sin tomar en consideración a los grupos de interés con los que se desarrolla la empresa. Entendemos a la comunicación como el relacionamiento que mantiene la empresa con sus distintos grupos de interés, es decir, no solo implica compartir la información y hacerla pública, sino que haya un proceso de diálogo y retroalimentación.

Es decir, la implementación de una gestión en derechos humanos no puede (ni debe) llevarse a cabo de manera aislada: se necesita establecer mecanismos de relacionamiento con los grupos de interés, recoger sus expectativas, percepciones y sus necesidades con el objetivo de que este nuevo enfoque de gestión responda a la realidad y el contexto en el que la empresa se desempeña.

Por otro lado, la información que maneje la empresa, como parte de este proceso, debe ser accesible a otros grupos de interés, más allá de los trabajadores o accionistas: adoptar medidas de transparencia ayudará a la construcción de confianzas con los grupos de interés y fomentará la rendición de cuentas por parte de la empresa. Es vital indicar que ello debe incluir que la información se brinde en la lengua de los grupos de interés y en términos entendibles: una herramienta que ha sido comúnmente utilizada para esto son los reportes de sostenibilidad.

¹⁷⁸ Business Leaders Initiative on Human Rights, United Nations Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights. *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*. En: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>, p. 33.

Esto toma especial importancia cuando hablamos de la comunicación interna. A través de esta, los trabajadores podrán mantenerse informados acerca de los riesgos y oportunidades presentados en relación con los derechos humanos, la estrategia que seguirá la empresa y los indicadores utilizados. Esto generará eficiencia en los procesos y, a su vez, contribuirá a que los trabajadores de la empresa compartan una cultura de derechos humanos, creándose una visión compartida en el ámbito laboral.

A nivel internacional, estas prácticas ya están siendo llevadas a cabo. En 2013, Nestlé presentó su Libro Blanco, en el que describe los pasos que desarrolló la empresa para identificar sus impactos en derechos humanos, en siete de los países donde mantiene operaciones¹⁷⁹. A partir de este proceso de debida diligencia, la empresa halló aquellos aspectos considerados críticos en su gestión, tales como la falta de pago por horas extras, la poca conciencia existente respecto a mecanismos de remediación interna, entre otros. En una segunda etapa, Nestlé desarrollará las acciones a ser implementadas, junto con indicadores correspondientes, para solucionar estos problemas.¹⁸⁰

Otro ejemplo a tener en consideración es el de Microsoft, quien realizó un compromiso público en setiembre de 2013, denominado Declaración Global de Derechos Humanos¹⁸¹. Como parte de su gestión, esta empresa realiza una evaluación continua para identificar su impacto en los derechos humanos, teniendo en cuenta que desarrollan sus actividades en un contexto cambiante. Estas evaluaciones y auditorías han sido integradas en los procesos ya existentes del

¹⁷⁹ Colombia, Nigeria, Angola, Sri Lanka, Russia, Kazakhstan y Uzbekistan.

¹⁸⁰ NESTLÉ e Instituto Danés para los Derechos Humanos. *Talking the Human Rights Walk. Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities*. En: http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf.

¹⁸¹ MICROSOFT. *Declaración Global sobre Derechos Humanos de Microsoft*. En: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TSXeAdaw7ggJ:https://www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/en-us/downloadhandler.ashx%3FId%3D03-01-02+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.

negocio¹⁸², aspecto que se relaciona con lo que hemos comentado anteriormente: la incorporación de la gestión en derechos humanos a los mecanismos y herramientas que vienen siendo utilizados por la empresa, a fin de facilitar la implementación.

Debemos también mencionar el caso de Shell. En sus operaciones en Nigeria, por ejemplo, debido a la alta conflictividad social existente con las comunidades locales, la empresa ha capacitado a más de 5,000 trabajadores y proveedores en materia de derechos humanos¹⁸³. Asimismo, entrena a los altos funcionarios para que entiendan sus responsabilidades y tengan en cuenta a los derechos humanos al tomar decisiones en su día a día. Vemos, de esta forma, la importancia que tiene para la empresa la creación de una cultura en derechos humanos, que va de la mano con la gestión de este aspecto¹⁸⁴.

A nivel Latinoamérica podemos colocar el ejemplo de Ecopetrol, empresa colombiana que, a través de su Plan Táctico de Derechos Humanos, ha definido ejes estratégicos en los que enfoca su gestión¹⁸⁵. Un punto a mencionar es que Ecopetrol constituyó un Comité de Derechos Humanos¹⁸⁶ integrado por diversas

¹⁸² DAN BROSS. *Cómo lo hizo Microsoft: Implementación de Principios Guía sobre Negocios y Derechos Humanos*. En: <http://business-humanrights.org/en/microsofts-approach-to-implementing-un-guiding-principles-on-business-human-rights#c70826>, p.4.

¹⁸³ SHELL. *Training, tools and guidance*. En: <http://www.shell.com/global/environment-society/society/human-rights/training-tools-guidelines.html>.

¹⁸⁴Es importante mencionar que Shell centra su gestión en cuatro áreas donde el respeto a los derechos humanos se considera especialmente crítico para sus operaciones: la comunidad, el trabajo, la cadena de valor y la seguridad.

¹⁸⁵ Los ejes son: derecho de afiliación y negociación colectiva; derecho a la igualdad en el trabajo; sistema de quejas y reclamos en derechos humanos; derechos de los grupos étnicos; derechos de los niños y las niñas; y seguridad y derechos humanos. Para mayor información, ver: ECOPETROL. *Prácticas en Derechos Humanos*. En: <http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/responsabilidad-corporativa/derechos-humanos/practicas-en-derechos-humanos>.

¹⁸⁶ Al respecto, vale decir que el objetivo del Comité de Derechos Humanos de Ecopetrol es velar por el cumplimiento de los compromisos de la empresa frente a los derechos humanos. Entre sus funciones, podemos encontrar las siguientes:

- Verificar el cumplimiento de la Guía para los Derechos Humanos de la empresa.
- Revisar y proponer mejores prácticas en Derechos Humanos.

áreas de la empresa que son responsables de las distintas temáticas relativas a los derechos humanos, demostrando la importancia y necesidad de un trabajo interdisciplinario y transversal¹⁸⁷. De esta manera, entre las iniciativas llevadas a cabo por la empresa, relacionadas con la gestión de derechos humanos, podemos encontrar:

- El uso de su influencia para apoyar los derechos humanos,
- La inclusión de un compromiso específico en materia de derechos humanos en sus declaraciones de principios empresariales y códigos de conducta,
- La elaboración de políticas explícitas en materia de derechos humanos y el ofrecimiento de garantías de que dichas políticas están integradas y son vigiladas y auditadas en todas sus operaciones y más allá de fronteras,
- El establecimiento de los sistemas de gestión interna necesarios para garantizar que se aplican las políticas en materia de derechos humanos,
- Entre otros¹⁸⁸.

Asimismo, podemos tomar en consideración a la empresa Gas Natural Fenosa, que ha llevado a cabo un proceso de debida diligencia para minimizar el riesgo de

- Aprobar y hacer seguimiento a la estrategia de divulgación y despliegue de la Guía de Derechos Humanos al interior de la compañía.
- Debatir y construir posiciones públicas y unificadas de la empresa frente a denuncias y demandas de violación de Derechos Humanos.
- Definir la participación de Ecopetrol en distintos escenarios e iniciativas nacionales e internacionales sobre Derechos Humanos.
- Discutir y revisar el informe de gestión anual de Ecopetrol en Derechos Humanos.
- Discutir y proponer temas para llevar a decisión del Comité Directivo.

ECOPEPETROL. *Comité de Derechos Humanos.* En:

http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/responsabilidad-corporativa/derechos-humanos/gestion-de-los-derechos-humanos/comite-de-derechos-humanos!/ut/p/z1/hdDLDoIwEAXQr2FLp0WQuCsYCY8FSFTsxpCpgAFKAOH3bYwrVJdJ0cmMxcxICBWp0ORpX0h6rSU-5kZFzPE1HEB-xAdMFCCDdc6UivwV-j0BvBnKCC2IGcTst5qklDs7Rw9MnRtHrjmPCAKhilw9qY8jcQ08nzbskP9A2a-8Jb-kEXR-qzGWIvtv_OWt-qzlf3lfd90GwUUGMdRzYTISq7eRKU2XIFfqVx0PUq-MGqqBAR3oZdDQF9z7tVm/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/.

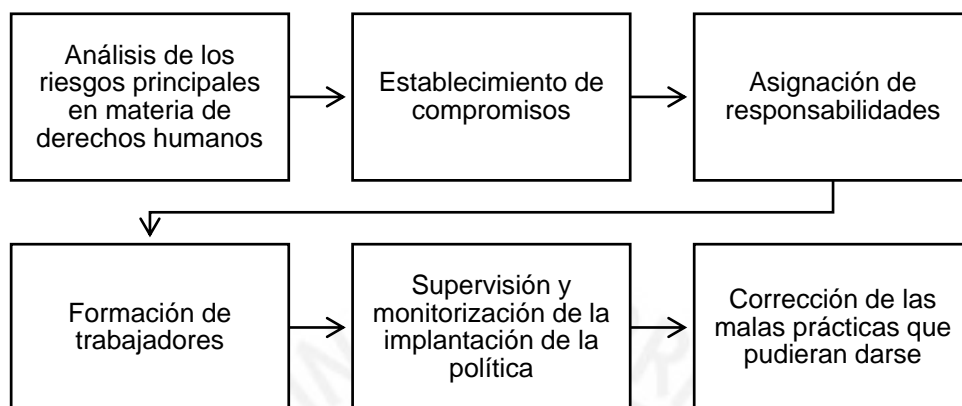
¹⁸⁷ECOPEPETROL. *Prácticas en Derechos Humanos.* En:

http://www.ecopetrol.com.co/contenido_imprimir.aspx?conID=76640&catID=469.

¹⁸⁸Opt. Cit.

vulnerar los derechos humanos. En el caso de Fenosa, el proceso de debida diligencia implicó:

Debida diligencia en la empresa FENOSA¹⁸⁹



A partir de este proceso, la empresa se centró en diez aspectos clave¹⁹⁰, los que se ha comprometido a analizar periódicamente e implementar mecanismos que le permitan valorar el riesgo de incumplimiento de los mismos en los entornos en donde opera.

Podemos también mencionar a Coca Cola, empresa que, en 2014, actualizó su Política de Derechos Humanos, con el propósito de alinearla con lo establecido por los Principios Rectores. Como se señala:

¹⁸⁹ GAS NATURAL FENOSA. *Política de Derechos Humanos*. En: http://www.gasnaturalfenosa.com/servlet/ficheros/1297092755820/512%5C404%5CPol%C3%ADtica_DDHH_Espa%C3%B1ol,15.pdf.

¹⁹⁰ Los compromisos establecidos por la empresa fueron: 1. Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas, 2. Erradicar el uso de trabajo infantil, 3. Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva, 4. Proteger la salud de las personas, 5. Ofrecer un empleo digno, 6. Compromiso con las personas vinculadas a proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, 7. Apoyar y promover públicamente el respeto a los derechos humanos, 8. Respetar a las comunidades indígenas y los modos de vida tradicionales, 9. Proteger a las instalaciones y a las personas desde el respeto a los derechos humanos, 10. Contribuir a combatir la corrupción. Para mayor información, ver: GAS NATURAL FENOSA. *Política de Derechos Humanos*. En: http://www.gasnaturalfenosa.com/servlet/ficheros/1297092755820/512%5C404%5CPol%C3%ADtica_DDHH_Espa%C3%B1ol,15.pdf.

“La Coca-Cola Company respeta los derechos humanos. Se compromete a identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos en los derechos humanos que surjan o sean ocasionados por nuestras actividades comerciales antes o si se producen como consecuencia de los procesos de mitigación y diligencia debida de los derechos humanos.¹⁹¹”

La mencionada política se concentra en el relacionamiento con los grupos de interés, la diversidad, la libertad de asociación, la seguridad y salud ocupacional, la seguridad en el lugar de trabajo, el trabajo forzoso, trabajo infantil, horas de trabajo, sueldos y beneficios; y finalmente orientación y rendición de cuentas. De la mano con ello, rigen su actuación en base a los Principios Rectores para Proveedores, documento a través del cual se manifiesta los lineamientos que se espera que los proveedores de la empresa sigan en materia de derechos humanos.¹⁹²

Por otro lado, podemos también hacer alusión a la empresa Hewlett Packard (HP), que estipula que:

“El respeto de los derechos humanos está tan estrechamente relacionado con la integridad y el desempeño de la actividad empresarial que no pueden separarse. El respeto de los derechos humanos es un valor esencial para HP, estando presente en la forma en que hacemos negocios. Invertir en

¹⁹¹ COCA COLA COMPANY. *Human Rights Policy*. En: <http://assets.coca-colacompany.com/33/02/321dab9f49e0ba735406ab57e83d/human-rights-policy-pdf-spanish.pdf>, p.1.

¹⁹² “Los Principios Rectores para Proveedores comunican nuestros valores y expectativas, y destacan la importancia de las políticas y prácticas responsables en el lugar de trabajo que cumplen, como mínimo, con las leyes del medio ambiente correspondientes y con las leyes y reglamentaciones laborales a nivel local. Los principios detallados abajo reflejan los valores que defendemos en nuestras políticas, y esperamos que los proveedores directos sigan el espíritu y el objeto de estos principios rectores, a fin de asegurar el respeto de todos los derechos humanos.”

COCA COLA COMPANY. *Principios Rectores para Proveedores*. En: http://assets.coca-colacompany.com/10/57/15171bf749bd8fdb1714c373ffa8/SGP_Brochure_ES-XL.pdf p.1.

prácticas éticas mientras entregamos resultados financieros es una responsabilidad que HP asume con seriedad” (subrayado nuestro).¹⁹³

De este modo, la empresa se compromete a implementar diversas iniciativas vinculadas con lo propuesto por los Principios Rectores, tales como la aplicación de la debida diligencia en búsqueda de evitar complicidad en violaciones de derechos humanos, la evaluación regular de las políticas de derechos humanos y de los riesgos relacionados con esos derechos, proveer acceso a mecanismos de conciliación independientes a los actores con los que se relaciona, a fin de plantear inquietudes o identificar impactos adversos sobre derechos humanos, entre otros¹⁹⁴.

Comprobamos, de esta manera, que son diversas las empresas a nivel global que han hecho expreso su compromiso con el respeto de los derechos humanos y, en algunos casos, con los Principios Rectores. No obstante, debemos tener en consideración que una declaración pública no es suficiente cuando hablamos de incorporar un enfoque de derechos humanos en la gestión empresarial: esta es solo el comienzo.

3.1.3. Las medidas de remediación

Los Principios Rectores hacen alusión, como un tercer componente fundamental, a la existencia de procesos que permitan reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar. Según los Principios Rectores, la reparación surge cuando las empresas han violado (sea directamente o no) los derechos humanos.

Es importante determinar que, como lo mencionan los propios Principios Rectores, la empresa que ha infringido los derechos humanos debe actuar para remediar sus consecuencias no puede compensar el perjuicio causado a los derechos humanos promocionando el ejercicio de otros derechos, o realizando actos de beneficencia

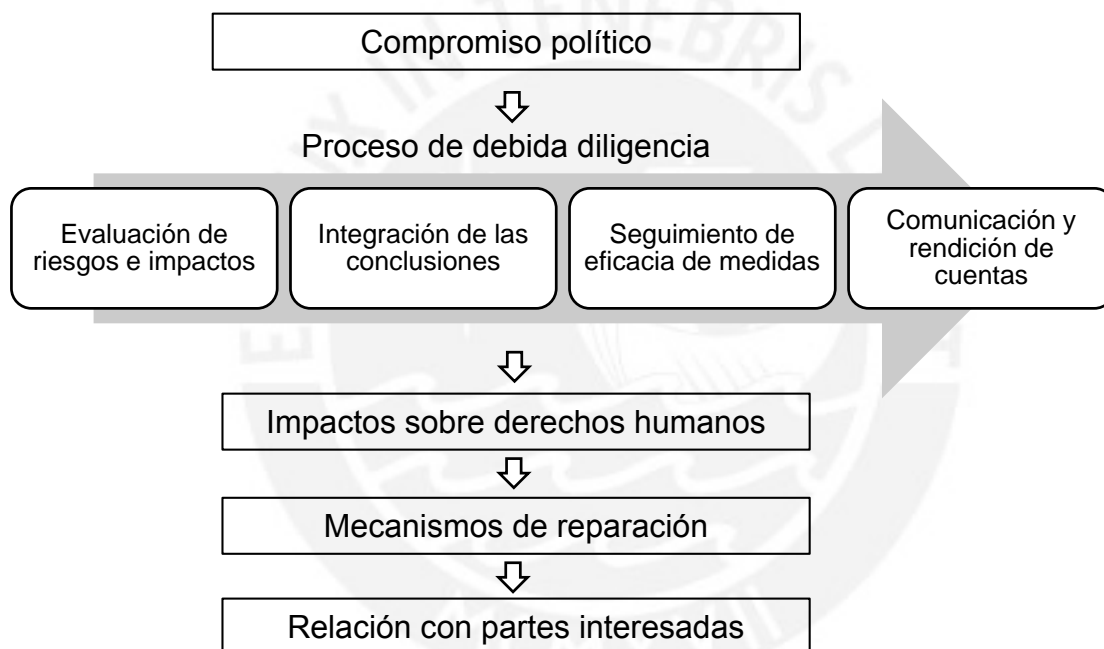
¹⁹³HEWLETT PACKARD. *Política global de derechos humanos*. En: <http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/humanrightspolicy-Spanish.pdf>.

¹⁹⁴ Opt. Cit.

por otra parte. En tal sentido, se requieren de planes de acción adecuados que permitan obtener un proceso eficiente para mitigar los impactos causados, que sean factibles de implementarse.

De tal manera, tomando en consideración los tres factores principales a los que hemos aludido, podemos referirnos al siguiente gráfico cuando hablamos de la implementación de los Principios Rectores en las empresas, que demuestra, a su vez, la relevancia de mantener relacionamiento con las partes interesadas.

Implementación de los Principios Rectores en la empresa¹⁹⁵



Evidenciamos, de tal forma, una tendencia mundial: los Principios Rectores han empezado a ser aplicados por diversas empresas. Si bien esto forma parte de un largo proceso – como hemos podido observar, específicamente, al aludir a la debida diligencia – son diversas las empresas que ya han establecido compromisos y se

¹⁹⁵ SUSTENTA. *Cuaderno Guía de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*. En: <http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/Cuaderno-Guia-Principios-Rectores-Nov13-Sustentia.pdf>, p.32.

encuentran en una etapa de incorporación de los Principios Rectores en sus actividades.

3.2. La responsabilidad social empresarial, ¿vía hacia una gestión de derechos humanos?

La responsabilidad social empresarial (llamada también responsabilidad social corporativa) es un concepto utilizado con mayor frecuencia en las últimas décadas. Con el paso del tiempo, hablar de buen gobierno corporativo en los negocios y de responsabilidad social se ha vuelto un asunto prioritario en el sector privado. Según Andreau, entendemos a la responsabilidad social de la siguiente manera:

“La Responsabilidad Corporativa y la gestión [empresarial] están directamente vinculadas. Una compañía mantiene a diario miles de contactos con todos sus stakeholders; gestionar esa relación de manera responsable, cumpliendo con su actividad y con los compromisos adquiridos, es la base de la responsabilidad social. Esto indica que, por tanto, cuando hablamos de responsabilidad social, estamos hablando de procesos, de sistemas de gestión, de un componente genético de la empresa.”¹⁹⁶

Dado al contexto global actual, el sector privado se enfrenta al reto de tomar decisiones que promuevan la generación de valor en las sociedades donde realizan sus operaciones a través de inversiones, creación de empleo, promoción del desarrollo, entre otros. De este modo se determina que, a través de la responsabilidad social, las empresas participan en la definición del tipo de sociedad que desean tener¹⁹⁷. Evidenciamos, por lo tanto, que estas cumplen un papel

¹⁹⁶ ANDREU, Alberto. *La Responsabilidad Social Corporativa: un concepto por definir*. En: http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/09_Andreu_53.pdf, p. 5.

¹⁹⁷ MARTINEZ HERRERA, Horacio. *Responsabilidad social y ética empresarial*. En: https://books.google.com.pe/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&pg=PA93&lpg=PA93&dq=%22ti+po+de+sociedad%22+responsabilidad+social+empresas&source=bl&ots=vH8-7q6dSy&sig=o118qSljxb9pkOZ7vo0tD9kfRTM&hl=es&sa=X&ved=0CD4Q6AEwBmoVChMlluu_4qTgxwIVitGACCh0GVQZQ#v=onepage&q=%22tipo%20de%20sociedad%22%20responsabilidad%20social%20empresas&f=false, p.93.

importante en la solución de los problemas sociales y contribuyen de manera activa con iniciativas que den respuestas a los mismos.

Las empresas han incorporado la responsabilidad social a su gestión, a fin de establecer relaciones de confianza con sus grupos de interés y una conducta corporativa ética que envuelve aspectos sociales, ambientales y económicos. Sin embargo, es transcendental advertir que el concepto de responsabilidad social ha sido en algunos casos utilizado, a nuestro parecer, erróneamente: este se ha asociado con acciones filantrópicas, o medidas de acción social. A nuestro parecer, la responsabilidad social empresarial debe estar vinculada con la esencia del negocio. Su real implementación y acogida del concepto no puede estar vinculada con campañas filantrópicas de Navidad, friaje, donaciones, entre otros.

Asimismo, debemos resaltar que la responsabilidad social cuenta con aspectos que hemos vinculado anteriormente con la debida diligencia: el diálogo con los grupos de interés, el análisis y gestión de los impactos generados hacia estos por parte de la empresa, entre otros. Ante ello, consideramos que parte de la responsabilidad social es la incorporación de un enfoque de derechos de la gestión de la empresa.

Vale agregar que, al igual que los Principios Rectores, la implementación de medidas de responsabilidad social empresarial es de carácter voluntario. No existe norma alguna (nacional o internacional) que obligue a las empresas a implementar esta clase de mecanismos. No obstante (y al igual que los derechos humanos) la responsabilidad social puede ser vinculada con las obligaciones sociales y ambientales, determinadas por ley.

De esta manera, los Principios Rectores no deben ser considerados como un proceso nuevo e independiente que debe ser incorporado en las empresas. Como establece el IDEHPUCP:

“Inicialmente, la RSE se enfocaba en prácticas relacionadas con el medio ambiente, con los derechos laborales y las relaciones laborales, que contemplaban actividades para mejorar el ambiente de trabajo. No obstante, en estos últimos años, se ha asumido correctamente que la RSE implica

también respeto por los derechos humanos reconocidos internacionalmente”.¹⁹⁸

Tal como demuestra Prandi, el integrar los derechos humanos en el negocio no consiste en crear una nueva área en la empresa. Por el contrario, al igual que la política de responsabilidad social, la estrategia de derechos humanos implica considerarlos en la toma de decisiones, incorporándolos a la gestión de los procesos y contenidos empresariales diarios¹⁹⁹. De esta forma, se busca gestionar las externalidades que pueden presentarse como parte del desarrollo de las operaciones en sí²⁰⁰.

“En conclusión, la responsabilidad social empresarial representa un modelo de gestión esencialmente humano, que establece una relación sólida y sostenible con el entorno social y con el medio ambiente.”²⁰¹

Esto genera aún mayor importancia cuando tomamos en consideración que las empresas poseen la capacidad de contribuir de manera positiva a la promoción y protección de los derechos humanos de sus grupos de interés, previendo,

¹⁹⁸ INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. *La progresiva incorporación de las empresas multinacionales. En la lógica de los derechos humanos*. Lima: Gráfica Delvi SR, p.37.

¹⁹⁹ PRANDI, María. *Los derechos humanos en la empresa*. En: *Empresas y Derechos Humanos. Aplicando la responsabilidad social empresarial con un enfoque de Derechos*. Lima: Comisión Andina de Juristas, p. 15.

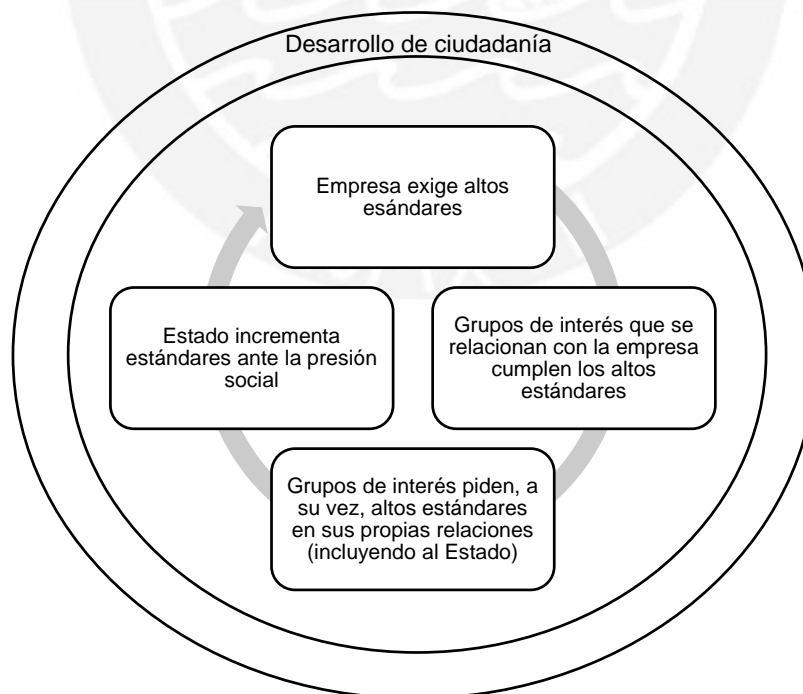
²⁰⁰ Vale agregar que, a nivel internacional, existe una creciente expectativa por parte de los inversores y los accionistas de que las empresas gestionen y comuniquen lo que se viene haciendo en materia de responsabilidad social. Como evidencia de ello, en 2015, Nasdaq anunció que las bolsas de comercio de los países nórdicos y bálticos se han comprometido a exigir a sus empresas miembros la presentación de Informes de Sostenibilidad. Por otro lado, se identifica que en el Índice Standard & Poor's 500, el 81% de las empresas publican Informes de Sostenibilidad (en 2011, solo 20% lo hacía). Para mayor información, ver: COMUNICARSE. *El Nasdaq exigirá informes de sustentabilidad a las empresas de sus índices*. En: <http://www.comunicarseweb.com.ar/noticia/el-nasdaq-exigira-informes-de-sustentabilidad-las-empresas-de-sus-indices>.

²⁰¹ D'ANDREIS ZAPATA, Alberto Carlo. *Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresarial*. En: <http://www.coruniamericana.edu.co/publicaciones/ojs/index.php/pensamientoamericano/article/view/119/150>, p. 8.

diseñando, implementando y evaluando operaciones, procesos y relaciones en línea con los derechos humanos.

Surge, a su vez, la necesidad de tomar en consideración que las empresas cumplen un rol fundamental en lo que a la promoción de ciudadanía se refiere. La incorporación de un enfoque de derechos humanos no solo debe implicar, como hemos visto, un análisis de la empresa: esta debe mirar a su cadena de valor y exigir que aquellos con los que se relaciona mantengan, también, altos estándares en lo que a derechos humanos respecta. La maximización de estándares permitirá el desarrollo de ciudadanía (que implica el cuidado ambiental, el respeto al otro, el cumplimiento al principio de legalidad y demás elementos), que repercutirá, a su vez, en la exigencia de mayores estándares al Estado. Ello, al fin y al cabo, es ser socialmente responsable. Esta idea puede ser demostrada de la siguiente manera:

Una empresa socialmente responsable: la elevación de estándares
y el desarrollo de ciudadanía



En este sentido, creemos significativo hacer alusión al estándar internacional ISO 26000²⁰², que establece lineamientos en materia de responsabilidad social para las empresas públicas y privadas, con el objetivo de que operen de manera responsable. De esta forma, la herramienta apoya a las empresas a implementar y mejorar sus marcos de responsabilidad social en siete materias fundamentales: gobernanza; prácticas laborales; medio ambiente; prácticas justas de operación; asuntos de consumidores; participación activa y desarrollo de la comunidad; y, finalmente, derechos humanos.

La ISO 26000 invita a las empresas a analizar el proceso de debida diligencia en derechos humanos, describe las medidas a ser utilizadas para evitar la complicidad, espera que las empresas mantengan mecanismos de resolución de reclamaciones, aborda temas vinculados a discriminación y grupos vulnerables, etc. Asimismo, hay asuntos adicionales que se hallan vinculados a estos, tales como prácticas laborales, diálogo social, protección de la salud y seguridad del consumidor, entre otros. Vemos, entonces, que el estándar de mayor referencia en términos de responsabilidad social a nivel global hace alusión, a su vez, a los derechos humanos.

Evidenciamos que la responsabilidad social y la aplicación de los Principios Rectores se encuentran estrechamente interrelacionados. Ambos buscan el relacionamiento con los grupos de interés, el desarrollo de la ciudadanía, gestionar aquellos impactos negativos causados por la empresa y, finalmente, generar valor en la sociedad. Por ello, el proceso de incorporación de un enfoque de derechos humanos a la empresa será más fácil de implementar en aquellas que ya vienen trabajando aspectos relacionados a la responsabilidad social empresarial.

3.3. El rol empresarial en el Perú: en la búsqueda de una actuación responsable

En base a lo analizado anteriormente debemos preguntarnos ¿qué medidas están llevando a cabo las empresas de nuestro país en lo que respecta a la

²⁰² Elaborado por la Organización Internacional para la Estandarización y publicada en 2010.

implementación de los Principios Rectores y, en tal sentido, la incorporación de los derechos humanos a la gestión de la empresa? A continuación, pasaremos a analizar diversas iniciativas a nivel nacional relacionadas con este aspecto²⁰³.

En primer lugar, podemos aludir a la experiencia de Backus en materia de gestión de los derechos humanos en su cadena de valor. La empresa fomenta una cultura de sostenibilidad entre sus proveedores a través de sus Principios de Abastecimiento Responsable:

“Los Principios de Abastecimiento Responsable incluyen una conducta empresarial ética, condiciones laborales seguras, erradicación de empleo forzado y trabajo infantil, remuneración justa, respeto a la diversidad, a libertad de asociación y al ambiente”.²⁰⁴

A partir de un proceso de homologación, la empresa verifica la capacidad de sus proveedores críticos para actuar conforme a los estándares requeridos por Backus. Es así como podemos ver cómo esta busca elevar los estándares en su cadena de valor en temas de derechos humanos. Esto es reforzado a través de talleres que promueven una mejor gestión y auditorías y evaluaciones²⁰⁵.

Aludimos también las medidas llevadas a cabo por Nestlé Perú, que estableció una planta de tratamiento de agua con la finalidad de evitar la contaminación del sistema de alcantarillado de la ciudad. En línea con ello, la empresa cuenta con una gestión integral del recurso hídrico, demostrando el respeto por el derecho a un ambiente sano y equilibrado²⁰⁶.

²⁰³ Al respecto, vale decir que la información obtenida de las empresas que utilizamos como ejemplo es pública (obtenida, principalmente, a partir de sus Informes de Sostenibilidad). No se ha realizado un estudio profundo sobre la efectividad de las iniciativas presentadas.

²⁰⁴ BACKUS. *Reporte de Desarrollo Sostenible 2014* En: <http://backus.pe/pdf/Reporte-Desarrollo-Sostenible-2014-Backus.pdf>, p. 23.

²⁰⁵ Opt. Cit.

²⁰⁶ NESTLÉ. *Creando valor compartido*. En: <http://www.nestle.com.pe/featuredstories/publishingimages/nestle70anos.pdf>, p.50.

Hemos mencionado previamente la importancia de crear una cultura en derechos humanos. Telefónica del Perú, por ejemplo, comparte su cultura corporativa a través de los Principios de Actuación, que estructuran los principios generales de la empresa: honestidad y confianza; respeto por la ley; integridad y respeto por los derechos humanos²⁰⁷. Para su difusión, la empresa utiliza diversos mecanismos tales capacitaciones presenciales y talleres virtuales. Estos permiten reforzar estos principios y su aplicación.

Podemos ver, por lo tanto, que diversas empresas están implementando iniciativas vinculadas a los derechos humanos en el Perú. Estas, además, nos sirven como buenas prácticas que otras empresas podrán replicar e implementar en su gestión, de acuerdo a sus propias características y modelo de negocio. De este modo, se han empezado a establecer estándares en lo que corresponde a empresas y derechos humanos a nivel nacional.

Sin embargo, es importante considerar los desafíos que enfrentamos en nuestro país. En primer lugar, debemos decir que estos ejemplos se refieren a grandes empresas. No obstante la mayoría de las empresas en el Perú pertenecen al grupo PYME (Pequeña y Mediana Empresa).²⁰⁸ Al respecto, son varias las dudas generadas en torno a la posibilidad de implementación de los Principios Rectores

²⁰⁷ Al respecto, la empresa determina: “Respetamos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo. Impulsamos la igualdad de oportunidades y tratamos a todas las personas de manera justa e imparcial, sin prejuicios asociados a la raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares.” Para mayor información, ver: TELEFONICA. *Nuestros principios de actuación*. En: http://www.telefonica.com/es/about_telefonica/pdf/NuestrosPrincipiosdeActuacion.pdf, p.11.

²⁰⁸ En el Perú, al 30 de junio de 2013 existen 1 millón 713 mil 272 unidades empresariales, de los cuales el 99,6% son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Para mayor información, ver. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Micro, Pequeñas y Medianas empresas concentran más del 20% de las ventas*. En: <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/micro-pequenas-y-medianas-empresas-concentran-mas-/>.

por empresas de estas características, que cuentan con un número menor de trabajadores y presupuesto, en comparación a las previamente mencionadas.

Los Principios Rectores señalan que si bien las pequeñas y medianas empresas pueden tener estructuras de gestión más informales que las grandes empresas, estas igual generan impacto sobre los derechos humanos y requerirán la adopción de las medidas correspondientes para ello, más allá de su tamaño²⁰⁹. Sin embargo, hay un tema de costos asociado a la debida diligencia que, a nuestro parecer, será el obstáculo principal para una efectiva implementación.

En tal sentido, ¿qué podemos hacer? Creemos que deben ser las grandes empresas (que contratan a las PYMES) quienes creen incentivos a través de políticas de compras responsables. De esta manera, se les exigirá a aquellos con los que realizan transacciones que cumplan con una serie de cláusulas contractuales en materia de derechos humanos (asociadas a los mayores riesgos a los que se enfrentan por sus operaciones o el contexto en el que desarrollan sus actividades), que venga acompañado de un seguimiento y fiscalización correspondiente. Es, de tal manera, el propio mercado quien irá generando el cambio en este aspecto y propulsando, entre las empresas mismas, la mejora.

Un segundo aspecto a tomar en consideración y que, a nuestro parecer, es el mayor obstáculo para la implementación de los Principios Rectores es la informalidad que enfrenta nuestro país. En el Perú, contamos con un gran número de empresas informales (que contratan al mayor porcentaje de fuerza laboral)²¹⁰ que, dado a la

²⁰⁹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 16.

²¹⁰ Tres de cada cuatro empleados en el Perú labora en situación de informalidad. Según los últimos datos publicados por el INEI, al 2013 se tenía 75% de la fuerza laboral trabajando fuera del sector formal. Para mayor información, ver: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Tasa de informalidad de mujeres y hombres, según ámbito geográfico, 2013*. En: <http://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=informalidad>.

incapacidad o desinterés, no cumplen con la normativa nacional (sea en materia laboral, tributaria, ambiental, etc.).

Ante ello, ¿cómo podemos hablar de la implementación de los Principios Rectores si un elemento primordial (la ley) no está siendo cumplida? Como mencionamos anteriormente, más allá de los Principios Rectores, existe una obligación por parte de las empresas de respetar los derechos humanos, aspecto que, actualmente, no es cumplido. Es aquí donde evidenciamos la importancia del rol del Estado, que debe crear incentivos para la formalización y, a la vez, contar con mayores mecanismos de control para asegurar el goce de los derechos humanos por parte de los ciudadanos.

Finalmente, vale agregar que en el contexto peruano el sector empresarial aún trata con cuidado el concepto de derechos humanos. Tal como indica Maher:

“El término derechos humanos causa gran resistencia. El nombre en sí, el concepto, es una barrera para comenzar este proceso. Es algo que debemos cambiar, poco a poco”.²¹¹

Es así como la propia terminología genera un rechazo desde el principio: esta se encuentra altamente ideologizada en el contexto peruano, y vinculada principalmente a poblaciones vulnerables ante el sector empresarial. Las empresas, en la actualidad, prefieren ser vinculadas con la responsabilidad social o la sostenibilidad, aunque estén llevando a cabo iniciativas, concretamente, en derechos humanos. ¿Qué podemos hacer ante ello? Nuevamente, la promoción de una cultura de derechos humanos es un elemento básico a tomar en consideración, donde exista un consenso en el entendimiento de este concepto entre las empresas, el Estado y los ciudadanos. Esto permitirá dejar atrás el miedo de su uso.

Evidenciamos, entonces, que nos queda un largo camino por recorrer. Desde los desafíos a los que nos enfrentamos como país (la informalidad, principalmente), hasta la dificultad de utilizar el concepto por parte del sector privado, nos

²¹¹ CORTES, MICAELA. *Entrevista a Rajiv Maher*. 18 de junio.

encontramos ante una serie de obstáculos que implica que la implementación de los Principios Rectores no se dará en un corto plazo.



Capítulo 4: El deber de Remediar: el pilar olvidado

Como mencionamos anteriormente, las empresas deben de desarrollar todas las medidas posibles para evitar vulnerar los derechos humanos. No obstante, un impacto sobre estos puede ser ocasionado, al no haberlo podido prever o impedir por lo que se hará necesario un mecanismo de respuesta o remediación.

4.1. El acceso a la remediación: identificación los aspectos clave

Para los Principios Rectores, la remediación se refiere a los mecanismos a los que puede acceder una víctima al verse afectada por un impacto negativo sobre sus derechos humanos, causado por la actividad empresarial. Es importante hacer alusión a que los mecanismos de remediación se componen por una serie de posibilidades: puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensación (financiera o no financiera) y sanciones punitivas (sean civiles o penales).²¹² En línea con ello, los Principios Rectores establecen que:

“Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”.²¹³

El pilar de Remediar tiene gran importancia cuando hablamos de empresas y derechos humanos. El mismo Grupo de Trabajo, por ejemplo, tiene como mandato estudiar las posibilidades que existen de aumentar el acceso a recursos efectivos disponibles para aquellos que se vean afectados sus derechos humanos por las

²¹² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.9.

²¹³ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 23.

actividades de las empresas, incluidos quienes se encuentren en zonas de conflicto²¹⁴.

Evidenciamos, a partir de esto, dos puntos importantes a destacar. En primer lugar, la necesidad de contar con un mayor desarrollo de este pilar, a fin de fomentar y asegurar su implementación y, por otra parte, que los Principios Rectores no ahondaron en este desde un principio y, justamente por ello, encontramos el primer aspecto clave mencionado. Vale agregar que se espera que las posibilidades a las que hace alusión el mandato del Grupo de Trabajo funcionen como guía a ser aplicada internacionalmente, que pueda ajustarse a cada contexto nacional.

Si bien podemos hablar de una paulatina implementación de los Principios Rectores a nivel global (como hemos visto en los capítulos anteriores), es importante resaltar que este último pilar ha sido el menos abordado hasta el momento, y ha recibido diversas críticas por su falta de implementación. En nuestra opinión, ello se debe a dos factores.

Primero, la implementación de los Principios Rectores, como hemos visto previamente, forma parte de un largo proceso, constituyendo el pilar de remediar una de las últimas etapas en ser incorporadas. Por otro lado, ha surgido mucha incertidumbre (especialmente para los Estados) al tratar de regular la responsabilidad de las empresas por una vulneración de los derechos humanos: por ejemplo, ¿se denuncia a la sede directamente implicada o a la casa matriz? ¿Qué medidas penales pueden tomarse? ¿Qué formas de fiscalización deben crearse para asegurar que la remediación se lleve a cabo? Identificamos, entonces, muchas incógnitas aún presentes en el debate internacional.

Ante ello, en noviembre 2014, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos lanzó un Proyecto sobre la rendición de cuentas y acceso a las

²¹⁴ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS. *Resolución 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. En: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>, p.25.

reparaciones (en adelante PRCAR), cuyo objetivo es desarrollar recomendaciones concretas, así como una guía para los Estados, a fin de permitirles una implementación más eficaz de este tercer pilar.²¹⁵

No obstante, es necesario determinar que las limitaciones mencionadas no pueden significar la negación de la importancia de este pilar, así como la necesidad que tiene la creación de mecanismos de reparación, tanto para las víctimas como para la propia sociedad. Como señala Salmón:

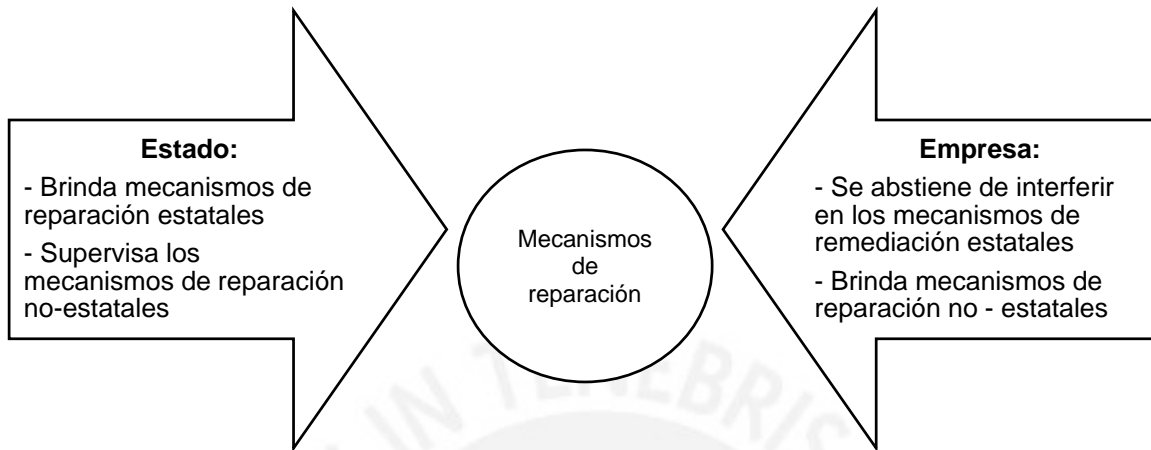
“Si bien los Principios Rectores de Ruggie no son vinculantes, la existencia de los mismos constituye un avance importante en el difícil camino hacia la construcción de un marco normativo que permita declarar la responsabilidad de las empresas multinacionales por violaciones a los derechos humanos y exigir la subsecuente reparación. Este punto es sumamente importante, puesto que actualmente las empresas transnacionales, sobre todo aquellas que operan en Estados cuya institucionalidad es débil, quedan libres de sanciones cuando son ellas las principales responsables de dichas violaciones”²¹⁶.

La remediación, de esta manera, busca una compensación ante una vulneración de los derechos humanos. Es necesario especificar que el pilar de remediación se dirige tanto a los Estados como a las empresas. A partir del siguiente gráfico, podemos entender el relacionamiento:

²¹⁵ Este comprende seis proyectos distintos, que se definirán hasta junio de 2016. Las recomendaciones y la guía del PRCAR se desarrollarán mediante procesos de participación de múltiples grupos de interés, con el objetivo de ser diseñados tomando en cuenta aspectos tales como los diversos sistemas jurídicos, las culturas, las tradiciones y los niveles de desarrollo económico. Para mayor información, ver: BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Proyecto sobre la rendición de cuentas y acceso a las reparaciones de ACNUDH*. En: <http://business-humanrights.org/es/proyecto-sobre-la-rendici%C3%B3n-de-cuentas-y-acceso-a-las-reparaciones-de-acnudh>.

²¹⁶ SALMÓN GARATE, Elizabeth. *Mecanismos de reparación en el ámbito del sistema interamericano por violaciones de derechos humanos*. En: Revista de Estudios Jurídicos (Universidad de Jaén), n°12, 2012. p. 291.

Relacionamiento Estado - empresa



Evidenciamos que el Estado brinda mecanismos de reparación sobre los que la empresa debe abstenerse de interferir (salvo que actúe como parte) y que, si ella misma proporciona medios para reparar una potencial vulneración de los derechos humanos, el Estado, a su vez, se encuentra bajo la responsabilidad de supervisar que el mecanismo en sí no vulnere los derechos humanos²¹⁷. Se espera que los mecanismos sean efectivos para reparar los daños producidos, compensar a las víctimas y, a su vez, evitar las reiteradas violaciones de los derechos humanos²¹⁸.

Los Principios Rectores hacen alusión a tres tipos de mecanismos de remediación: los estatales, los extrajudiciales y los no estatales. Al respecto, se indica que los Estados deben de tomar las medidas necesarias para garantizar que los afectados

²¹⁷ SOMO, CEDHA y Cividep India. *Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas*. En: <http://business-humanrights.org/es/pdf-c%C3%B3mo-utilizar-los-principios-rectores-de-la-onu-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-en-la-investigaci%C3%B3n-y-la-incidencia-sobre-empresas-una-gu%C3%ADa-para-las-organizaciones-de>, p.5.

²¹⁸ Debemos determinar que, nuevamente, los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la empresa pueden ser víctimas de la generación de impactos negativos sobre sus derechos humanos: trabajadores, consumidores, comunidades aledañas, clientes, entre otros. No debemos únicamente enfocarnos en las poblaciones cercanas al lugar de operaciones: es necesario también gestionar los espacios urbanos donde se las empresas desarrollan sus actividades.

puedan acceder a los mecanismos de reparación existentes, sin importar el tipo que sean²¹⁹. Debemos tener en consideración que los mecanismos de reclamación no estatales y extrajudiciales complementan los mecanismos estatales pero estos no pueden, de ninguna manera, sustituirlos.

4.1.1. Mecanismos estatales

Los Principios Rectores reafirman, tal como lo viene haciendo el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que los Estados deben asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales²²⁰ cuando se abordan las violaciones de derechos humanos relacionadas a las empresas, teniendo en consideración los diversos obstáculos actualmente existentes para el acceso a la justicia a nivel global^{221, 222}

En sí, los mecanismos judiciales son esenciales para garantizar el acceso a la reparación, y son los más utilizados hoy en día. Se considera que, al contar con elementos como imparcialidad, independencia y capacidad para hacer respetar las garantías procesales y la posibilidad de garantizar su resultado, estos pueden resultar en medios eficientes. Por este motivo, se deben de instaurar mecanismos de denuncia efectivos para las partes que acuden al proceso.

²¹⁹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, pp. 25-28.

²²⁰ Es necesario resaltar que los Estados cuentan con esta obligación más allá de lo establecido por los Principios Rectores. Sin embargo, este instrumento enfatiza la relación entre dicha obligación y las empresas.

²²¹ Al respecto, los Principios Rectores determinan que los Estados deben asegurarse de no levantar barreras que puedan impedir llevar casos legítimos ante los tribunales, especialmente cuando la vía judicial resulte esencial para la obtención de reparación o, incluso, no haya otras vías alternativas de reparación. Para mayor información, ver: ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.26.

²²² Opt. Cit.

“Estos mecanismos de denuncia, para ser accesibles, deben adecuarse a las circunstancias propias de cada región (idioma, distribución geográfica de las poblaciones, respeto de mecanismos tradicionales de denuncia e instituciones tradicionales encargadas de recibirlas, vínculo con medios de comunicación locales entre otras).”²²³

Vale agregar que si los Estados no adoptan las medidas necesarias para investigar, analizar y reparar las vulneraciones de derechos humanos relacionadas con la actividad empresarial, el deber de protección (primer pilar de los Principios Rectores) puede carecer de sentido. Evidenciamos, por lo tanto, una gran vinculación entre el primer y tercer pilar, los cuales se complementan²²⁴.

Por ello, es importante que este aspecto también se encuentre en el Plan de Acción Nacional desarrollado por el Estado, en tanto conforma un elemento crítico cuando hablamos de empresas y derechos humanos. Los Estados, en tal sentido, deberán de contar un enfoque estratégico e integral que permita mantener mecanismos de remediación accesibles y efectivos.

4.1.2. Mecanismos extrajudiciales

Somos conscientes de que los mecanismos judiciales soportan una serie de inconvenientes, entre los que se encuentra, por ejemplo, la elevada procesal. Ante ello, se emplean mecanismos complementarios a la justicia para la solución de conflictos y acceso al remedio, que deben articularse con los mecanismos judiciales

²²³ INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS, Socios Perú y Embajada Suiza en el Perú. *Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Seguridad y el Respeto a los Derechos Humanos. Referencia particular al sector extractivo en el Perú*. En: <http://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2013/12/Diagn%C3%B3stico-Nacional-sobre-la-Situaci%C3%B3n-de-la-Seguridad-y-Respeto-a-los-DDHH.pdf>, p. 18.

²²⁴Ello se debe a que, más allá de ofrecer los mecanismos de remediación esperados, el Estado debe también analizar aquellas deficiencias normativas que facilitan la violación en sí. Es decir, la identificación de las propias violaciones debe conllevar a evitar su reiterancia, a modo de retroalimentación.

a fin de contar con criterios unificados en materia de derechos humanos y empresas.²²⁵ Tal como manifiesta la Red Internacional de Derechos Humanos:

“Los Estados deben garantizar que exista coordinación y complementariedad entre sus respectivos sistemas estatales y no estatales de reparación. Teniendo en cuenta que la población más afectada por las actividades empresariales con frecuencia suelen ser grupos minoritarios y marginados, el Estado debe garantizar que dichas comunidades tengan acceso al conocimiento de los sistemas de reparación y que la información esté disponible en sus idiomas autóctonos, en el caso de los indígenas y de las minorías étnicas. Es fundamental prestar especial atención a dichos grupos vulnerables, con frecuencia aislados geográficamente y generalmente perjudicados por actividades extractivas” (subrayado nuestro).²²⁶

Asimismo, los Estados deben proveer el marco para que este tipo de mecanismos desplieguen sus actividades, brindándoles legitimidad para constituirse como válidos para reparación en materia de derechos humanos. Un punto importante a considerar es que algunos de los mecanismos extrajudiciales, tales como la conciliación, el arbitraje y la mediación, implican el diálogo y mutuo acuerdo entre partes, con miras a la solución de conflictos y acceso a la remediación.

Vale la pena agregar que los propios Principios Rectores señalan las características que deben de tener los mecanismos de reclamación extrajudiciales y no estatales (que analizaremos más adelante) para garantizar su eficacia. A continuación, pasamos a enumerarlas:

²²⁵ FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ y Embajada Británica de Bogotá. *Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia*. En: <http://www.ideaspaz.org/publications/posts/24>, p.39.

²²⁶ RED INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. *Empresas y derechos humanos: consideraciones de cara al III Foro Mundial*. En: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/empresas-y-derechos-humanos-consideraciones-de-cara-al-iii-foro-mundial/>.

Características de los mecanismos de reclamación extrajudiciales y no estatales²²⁷

Legítimos	<ul style="list-style-type: none"> • Deben suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder al correcto desarrollo de los procesos de reclamación
Accesibles	<ul style="list-style-type: none"> • Ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos
Predecibles	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación
Equitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto
Transparentes	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego
Compatibles con los derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos
Una fuente de aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro
Basarse en la participación y el diálogo	<ul style="list-style-type: none"> • Consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios

De esta manera, se busca tener como líneas de acción, el adaptar y promover la utilización de mecanismos alternativos de solución de conflictos aplicado al contexto empresarial atendiendo a las particularidades territoriales. Asimismo, se desea difundir el uso de espacios de diálogo y concertación para solución de conflictos entre empresas y sociedad civil, como paso previo a la utilización de los mecanismos judiciales, promover mecanismos alternativos de consulta, mediación,

²²⁷ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.30

control y decisión; promover la utilización de los mecanismos de quejas y reclamos antes de emprender mecanismos de reclamación judiciales, entre otros²²⁸.

Sin embargo, consideramos que resulta necesario enfocarnos en dos riesgos que se presentan en el uso de esta clase de mecanismos de reclamación. El primero se refiere a que, si bien hay factores que buscan ayudar a minimizar la asimetría existente entre los actores que acuden a este tipo de proceso, esta continúa siendo un elemento presente. Por otro lado, si bien consideramos importante la existencia de mecanismos extrajudiciales tales como el arbitraje y la conciliación, es necesario preguntarnos ¿pueden los derechos indisponibles ser discutidos en este tipo de ámbitos? Este punto toma especial relevancia cuando estamos hablando de derechos humanos que, como sabemos, son inherentes a la persona por su condición de tal.

4.1.3. Mecanismos no estatales

Finalmente, los Principios Rectores indican que los Estados deben propiciar el acceso a los aparatos de remediación no estatales, entre los que encontramos tribunales internacionales, organismos regionales o incluso aquellas entidades manejadas por la propia empresa.

En cuanto a los tribunales internacionales, si bien este tipo de mecanismo no proporciona espacios para denunciar el comportamiento de la empresa en sí (ya que no versan sobre las obligaciones de los particulares), estos se han ocupado principalmente de las presuntas violaciones de la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos²²⁹. Al respecto, vale agregar que las obligaciones

²²⁸ SISTEMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DIH y Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. *Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas*. En: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140724-lineamientos-politica_web.pdf, p. 51.

²²⁹ Al respecto, creemos importante mencionar el caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En este caso, la Casa de Reposo Guararapes, en donde falleció Ximenes Lopes, era un hospital privado de salud que fue contratado por el Estado para prestar servicios de atención psiquiátrica, y actuaba como unidad pública de

de los Estados incluyen que “los individuos estén protegidos no solo contra las violaciones de derechos humanos por parte de sus agentes, sino también contra los actos cometidos por personas o entidades privadas que obstaculizarían el disfrute de los derechos”²³⁰.

Nos parece necesario ahondar en los mecanismos manejados por las empresas, que pueden ofrecer ventajas concretas tales como la rapidez en el acceso y reparación, así como costos reducidos en comparación con los otros tipos de mecanismos previamente mencionados²³¹. Asimismo, estos contribuyen a determinar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que genera la empresa, como parte de su debida diligencia: al analizar las tendencias de las denuncias, las empresas serán capaces de identificar problemas reiterados, a fin de adaptar sus prácticas para mitigarlos y gestionarlos oportuna y adecuadamente con miras a evitar impactos mayores. Ahora, es menester mencionar que la generación de estos es voluntaria, es decir, las empresas no cuentan con obligación alguna de implementarlos.

¿Qué tipos de mecanismos pueden ser utilizados? Por ejemplo, líneas éticas, procesos de quejas, mecanismos de negociación colectiva, entre otros. Es importante delimitar que, antes de diseñar los mecanismos de remediación, la

salud en nombre y por cuenta del Estado. La Corte IDH determinó el Estado era responsable por la conducta del personal de la Casa de Reposo Guararapes, que ejercía elementos de autoridad estatal al prestar el servicio público de salud bajo la dirección del Sistema Único de Salud. Si bien, como sabemos, este tipo de instancias únicamente recibe denuncias por vulneraciones de derechos humanos realizadas por los Estados, creemos interesante hacer alusión a este caso, en tanto versa sobre la actuación de un privado. De esta manera, se le atribuye responsabilidad internacional al Estado. Para mayor información, ver: CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Ximenes Lopes vs. Brasil. Sentencia de 4 de julio de 2006*. En: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_149_esp.pdf.

²³⁰ COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. *Observación General No. 31*. En: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom31.html>.

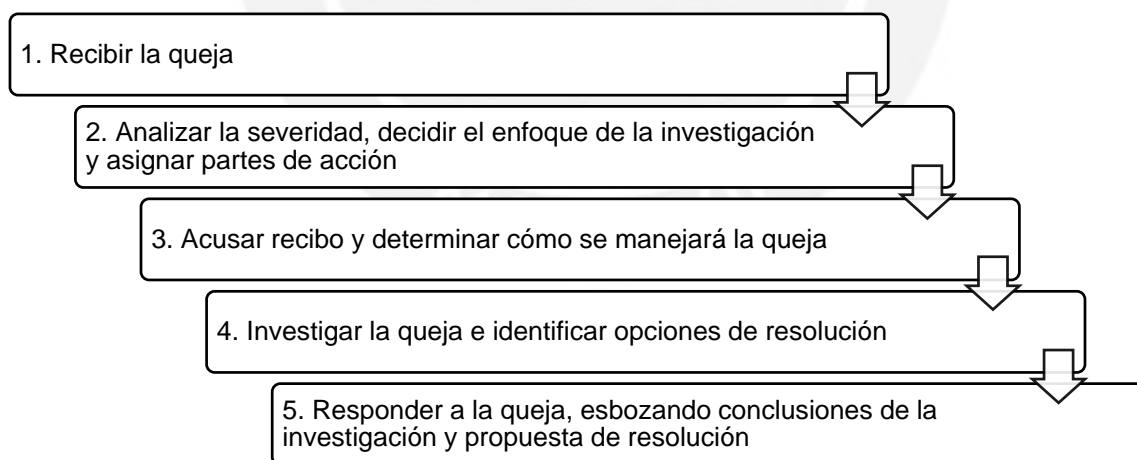
²³¹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p. 20.

empresa deberá identificar con cuáles cuenta y cómo funcionan, el nivel de su gestión en términos de eficiencia, independencia e imparcialidad, y sus oportunidades de mejora, con el propósito de potenciarlos²³². En tal sentido, se deberá definir el alcance de cada uno de estos mecanismos, así como el procedimiento en sí y la estructura que tendrán.

Es necesario involucrar a los grupos de interés de la empresa con el objetivo de brindar mecanismos más efectivos. Esto puesto que, al conocer sus expectativas sobre el proceso en sí, se podrá adecuar a las necesidades con los que estos cuentan, y al contexto en el que la empresa desarrolla sus actividades. Esto deberá ir acompañado de políticas de comunicación, formación, monitoreo y seguimiento, que permitirán identificar la efectividad del mecanismo e incorporar a la gestión de la empresa directrices que permitan prevenir y mitigar los potenciales impactos.

A continuación, presentamos un flujograma que puede ser utilizado por las empresas para sus mecanismos de remediación internos:

Flujograma de un mecanismo de remediación interno²³³



²³² Para esto, se deben de identificar con qué mecanismos ya se cuentan y las brechas, por tipo de derecho o grupo de interés donde no se tienen procesos de resolución de conflictos.

²³³PIECA. *Operational level grievance mechanisms: good practice survey*. En: <http://www.ipeca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>, p.10.

Como ejemplo de esta implementación, podemos tomar el caso de Adidas ²³⁴. Si bien la empresa ya contaba con un procedimiento de reclamos sobre los derechos laborales desde hace diez años, esta apostó por crear nuevos mecanismos de reclamación para fomentar el comportamiento preventivo. De esta manera, estableció un procedimiento de quejas en toda su cadena de suministro (accesibles vía telefónica o por correo electrónico), informando a sus grupos de interés sobre este.²³⁵

Por otro lado, podemos hacer alusión al Reino Unido, que en su Plan Nacional determina que:

“Alentaremos a las empresas a que amplíen su práctica en el Reino Unido de ofrecer mecanismos eficaces de quejas para sus operaciones en el extranjero, adaptándolos cuando sea necesario en función de las circunstancias locales y previa consulta a las partes interesadas”²³⁶.

No obstante, la implementación de estos mecanismos nos presenta, a su vez, dudas. ¿Son realmente eficaces? ¿Se puede hablar de una real objetividad?²³⁷ Al

²³⁴ COMUNICARSE. *Adidas lanza un procedimiento de quejas en materia de Derechos Humanos.* En:

http://comunicarseweb.com.ar/?Adidas_lanza_un_procedimiento_de_quejas_en_materia_de_Derechos_Humanos&page=ampliada&id=13533&s=&_page=&utm_medium=Email&utm_source=Newsmaker&utm_campaign=las-5-claves-de-la-rse-y-la-sustentabilidad-para-2015&utm_content=http%253A%252F%252Fcomunicarseweb.com.ar%252F%253FAdidas_lanza_un_procedimiento_de_quejas_en_materia_de_Derechos_Humanos%2526page%253Dampliada%2526id%253D13533%2526_s%253D%2526_page%253D.

²³⁵ Para Adidas, para que la queja constituya como válida la parte reclamante debe alegar una violación de una norma internacional de los derechos humanos. Al respecto, cualquier persona directamente afectada por Adidas o, incluso, de su cadena de suministro, cuenta con la posibilidad de presentar esta queja.

²³⁶ HER MAJESTY'S GOVERNMENT. *Buenas prácticas comerciales: Aplicación de los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.* En:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237053/BH_R_Action_Plan_-_final_online_version_Spanish__LatAm_.pdf, p. 19.

²³⁷Al respecto, debemos preguntarnos si el resultado de un proceso de remediación no estatal impulsado por la empresa será objetivo (y no buscará satisfacer un interés propio), especialmente cuando este implique una medida de reparación económica.

igual que en el arbitraje y la conciliación, ¿pueden los derechos indisponibles ser discutidos en este tipo de ámbito? Vemos, de este modo, que hay muchos aspectos críticos que no han sido abordados ni resueltos por los Principios Rectores y que constituyen el motivo por el cual la implementación de estos en su totalidad se ha visto imposibilitada.

Al respecto, creemos que, efectivamente, deben existir ciertos límites cuando tratamos los mecanismos de remediación no estatales. A nuestro parecer, el hecho que una empresa lleve a cabo el proceso y defina la remediación a ser llevada a cabo sobre un derecho que esta misma vulneró implica que nos enfrentamos a un proceso que carece de independencia y, por ello, no será posible hablar de objetividad en su totalidad. Por otro lado, sí creemos importante limitar la posibilidad de que esta clase de mecanismos versen sobre los derechos no disponibles, dado a que, al encontrarse ligados a la dignidad del ser humano por su calidad de tal, merecen una mayor protección del Estado y, en tal sentido, deben verse en los mecanismos de remediación estatales.

4.2. Identificación de los elementos esenciales

Una vez analizados los tipos de mecanismos de remediación existentes (estatales, no estatales y extra judiciales), nos parece importante hacer alusión a aquellos elementos de deben de acompañar la implementación y el desarrollo de estos.

Hemos establecido a dos como los factores clave: la **comunicación** de su existencia y su modo de funcionamiento, y el **entendimiento** de los derechos humanos como concepto (que permitirá uniformizar su enfoque, en los distintos mecanismos existentes).

4.2.1. Comunicando las reglas de juego

En primer lugar, creemos que la comunicación toma aquí un importante papel. Los distintos actores de la sociedad (y, especialmente, los que han sido afectados por impactos de la actividad empresarial) deben conocer (y entender) con qué

mecanismos cuentan para reparar los derechos vulnerados, cómo funcionan estos y las vías para acudir a ellos.

De esta manera, no podemos considerar que la sola creación y puesta en marcha de los mecanismos de reparación son suficientes: es necesario que los ciudadanos sepan de su existencia y conozcan cómo aprovechar y utilizar estos.

Nos parece relevante aludir, a modo de ejemplo, al caso de Colombia, que mantiene un enfoque similar al de nuestra propuesta. A través de sus Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas, determina la necesidad de la comunicación de los mecanismos de remediación y le da especial importancia a “socializar las medidas y directrices adoptadas a los operadores judiciales, autoridades municipales y departamentales, y a las instancias territoriales de los órganos de control y del Ministerio Público.”²³⁸ Es decir, no solo los ciudadanos, sino el aparato estatal deben estar al tanto de esto.

Es necesario que los distintos actores de la sociedad participen en este proceso. Por un lado, existe una responsabilidad por parte del Estado de educar a la población sobre los mecanismos existentes, que podría realizarse con el apoyo de la sociedad civil. Sin embargo, eso será beneficioso siempre que la población tome un rol activo cuando a derechos humanos se refiere y que, en el ejercicio de su ciudadanía, denuncie las vulneraciones de las que ha sido víctima.

A nuestro parecer, los Estados también deberán abordar la existencia de mecanismos extrajudiciales y no estatales dentro de su estrategia comunicacional: el objetivo es mostrarle a los ciudadanos la gama de posibilidades con las que cuentan para buscar la remediación, más allá de si es el Estado quien lo gestiona o no. Recordemos, como hemos señalado antes, que los mecanismos extrajudiciales

²³⁸ SISTEMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DIH y Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. *Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas*. En: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140724-lineamientos-politica_web.pdf, p. 50.

y no estatales son complementarios a la actividad judicial estatal, y los primeros no pueden reemplazar ésta.

De acuerdo a la Comisión Internacional de Juristas:

“Tanto la Defensoría del Pueblo, como el Ministerio de Justicia y el propio Poder Judicial realizan campañas de divulgación de derechos y brindan asesorías en general. También existen los servicios de varias ONGs, sindicatos, autoridades locales y otros que hacen lo mismo. Sin embargo ninguno de estos servicios, excepto quizás los de ciertas ONGs y sindicatos, brinda información especializada y apropiada en relación a los derechos vis-a-vis empresas y la protección judicial de derechos”.²³⁹

4.2.2. Entendimiento de los derechos humanos

Por otro lado, creemos que no es posible decir que el pilar de Remediar ha sido implementado adecuadamente si hay abordajes distintos, entre los mecanismos existentes, sobre el concepto mismo de derechos humanos. En tal sentido, es necesario que los diversos actores de la sociedad compartan criterios para la solución de las controversias y trabajen en base a un mismo enfoque en esta materia.

Asimismo, un componente fundamental a tener en cuenta es que los Estados, las empresas, organizaciones internacionales y demás instituciones que impulsen mecanismos de reparación deben estar realmente familiarizados con los derechos humanos y la relación que mantienen estos con las empresas. Este grado de comprensión permitirá brindarle predictibilidad a los diversos procedimientos (relacionada con la seguridad jurídica), que aseguren que las decisiones que se tomen sean en base a criterios objetivos y fundamentados.

²³⁹ COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS. *Acceso a la justicia: Empresas y violaciones de derechos humanos en el Perú*. En: <http://www.justiciaviva.org.pe/webpanel/publicaciones/archivo11072013-205147.pdf>, p.84.

4.3. ¿Y qué hacemos con la extraterritorialidad?

Cuando hablamos de la remediación, especialmente en materia de derechos humanos, es necesario hacer alusión al concepto de extraterritorialidad. Nos encontramos en un contexto de globalización donde, como hemos mencionado anteriormente²⁴⁰, hay una progresiva reducción del papel del Estado y, además, de su capacidad para delimitar el alcance de sus propias políticas públicas: ello determina la creciente atención en las obligaciones extraterritoriales²⁴¹.

En el año 2011, se publicaron los Principios de Maastricht: una opinión internacional de cuarenta expertos en Derecho internacional de todas las regiones del mundo, que reiteran las normas de derechos humanos en el área de las obligaciones extraterritoriales. Es importante aclarar que estos principios no establecen nuevos elementos de las normas de derechos humanos. Por el contrario, aclaran las obligaciones extraterritoriales de los Estados teniendo como base el derecho internacional vigente. Según los Principios de Maastricht, se entienden por obligaciones extraterritoriales las siguientes:

- a. Obligaciones relativas a las acciones u omisiones de un Estado, llevadas a cabo dentro o fuera del propio territorio, que generen un impacto a los derechos humanos fuera de su territorio²⁴²,
- b. Obligaciones de carácter global establecidas en la Carta de Naciones Unidas y en instrumentos de derechos humanos que requieran la adopción de

²⁴⁰ Ver supra 1.1.1.

²⁴¹ Si bien las obligaciones extraterritoriales son consideradas más relevantes a partir del contexto de globalización, ello no significa que sean nuevas. Las obligaciones extraterritoriales están conectadas con la universalidad de los derechos humanos, característica que ha formado parte del concepto desde un principio.

²⁴² Según los Principios de Maastricht, esta categoría tiene por objetivo tomar en cuenta situaciones en las que un Estado, a través de su conducta, puede influir sobre el goce de los derechos humanos fuera de su territorio nacional, incluso dada la ausencia de un control o autoridades efectivos sobre una situación o persona. Para mayor información, ver: ETOS. *Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En:

https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf

medidas, por separado y conjuntamente, mediante la cooperación internacional, para realizar los derechos humanos de manera universal.²⁴³

Las obligaciones extraterritoriales, debemos agregar, forman parte de diversos instrumentos relacionados a los derechos humanos²⁴⁴. A partir de estos, podemos demostramos que los Estados pueden (y deben) proteger y garantizar los derechos humanos fuera de sus territorios²⁴⁵.

Los Principios Rectores determinan que “Los Estados deben de enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o

²⁴³ ETOS. *Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf, p.6.

²⁴⁴A modo de ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 28, señala que “Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos”. Al hablar de un orden internacional, entendemos que la protección de los derechos humanos va más allá de la obligación que tiene cada Estado de cumplir con sus obligaciones territoriales. Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, determina en su artículo 2 que “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto”. Entendemos, con ello, que las obligaciones van incluso más allá del territorio, y que no son exclusivamente para las personas que se encuentren en él. A su vez, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 1, establece que “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción”. Nuevamente, vemos que no existen límites territoriales aquí.

²⁴⁵ El Comité de Derechos Humanos indicó que “un Estado Parte debe respetar y garantizar los derechos establecidos en el Pacto a cualquier persona sometida al poder o al control efectivo de ese Estado Parte, incluso si no se encuentra en el territorio del Estado Parte (...). Este principio se aplica asimismo a los sometidos al poder o al control eficaz de las fuerzas de un Estado Parte que actúan fuera de su territorio, independientemente de las circunstancias en las que ese poder o control eficaz se obtuvo, como las fuerzas que constituyen un contingente nacional de un Estado Parte asignado a una operación internacional encargada de imponer la paz o de mantenerla.”

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. *Observación General No. 31, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, La índole de la obligación jurídica general impuesta, 80º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 225 (2004)*. En: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom31.html>

jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades”²⁴⁶. Al respecto, el uso del concepto jurisdicción es lo que nos habla de la posibilidad de hacer referencia a las obligaciones extraterritoriales en este instrumento también. De este modo, el alcance de las obligaciones estatales no se limita al territorio únicamente, sino que abarca la jurisdicción. Ello se debe a que, si el objetivo consiste en asegurar los derechos humanos de manera global (haciendo referencia a su universalidad), no basta con que cada Estado se conforme con cumplir sus obligaciones territoriales únicamente.²⁴⁷

Esto se vincula, a su vez, con el principio de cooperación contemplado en la Carta de las Naciones Unidas. De acuerdo a su artículo 1, uno de los propósitos de la Organización de las Naciones Unidas es, justamente, “Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal”²⁴⁸, en la búsqueda de garantizar el respeto universal a los derechos humanos.

¿Qué implica la jurisdicción extraterritorial? Según los Principios de Maastricht, la jurisdicción alude a la competencia o permiso para actuar (siendo un medio para limitar el alcance de las obligaciones estatales)²⁴⁹. De esta manera, la jurisdicción es, principalmente, una noción relacional entre Estados: describe los lineamientos

²⁴⁶ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc, p.8.

²⁴⁷ ETOS. *Catorce malentendidos acerca de las obligaciones extraterritoriales en derechos humanos*. En: http://www.etoconsortium.org/nc/en/library/documents/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=108, p.5.

²⁴⁸ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Carta de las Naciones Unidas*. En: http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/carta_de_naciones_unidas.pdf

²⁴⁹ ETOS. *Catorce malentendidos acerca de las obligaciones extraterritoriales en derechos humanos*. En: http://www.etoconsortium.org/nc/en/library/documents/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=108, p.13.

de actuación de los Estados para que sus acciones no perjudiquen los derechos de otro Estado y, particularmente, su soberanía.

La jurisdicción puede ser normativa (el poder que tiene un Estado para promulgar normas que regulen personas o bienes que se encuentran en otro territorio estatal); judicial (poder para tomar decisiones relacionadas a situaciones que se han originado en otro Estado) o ejecutiva (el poder de un Estado para desplegar las actividades de sus órganos en el territorio de otro Estado).²⁵⁰

No obstante, debemos considerar que existe un gran debate en torno al concepto de jurisdicción en sí. Tal como señala Milanovich, el principal problema que surge del uso de la palabra “jurisdicción” es que dispone de varios significados: una serie de conceptos se esconden detrás de esta palabra, y ello contribuye a la confusión encontrada tanto en la jurisprudencia y como en la doctrina²⁵¹. A efectos del presente trabajo, nos adecuaremos a la definición presentada por los Principios de Maastricht.

La responsabilidad del Estado, como sabemos, se extiende a actos y omisiones de actores no estatales cuando el Estado tuvo previo conocimiento de la situación de riesgo y no llevó a cabo las medias correspondientes para impedir las, o por falta de diligencia. Ahora, es necesario agregar que son diversos los Estados que no tienen la capacidad de garantizar la protección de los derechos humanos por su cuenta, dentro de su jurisdicción²⁵². Los Estados, especialmente los del hemisferio sur, están más expuestos a las acciones generadas por otros Estados, organizaciones internacionales y las empresas transnacionales, debido a su débil institucionalidad

²⁵⁰ Opt. Cit., p.7.

²⁵¹ MILANOVICH, Marko. Extraterritorial Application of Human Rights Treaties. Law, Principles and Policy. Oxford: Oxford University Press, 2011, p.19.

²⁵² Al respecto, Clapham establece que el mensaje es que existen responsabilidades internacionales de derechos humanos para los Estados, individuos y actores no estatales. Diferentes jurisdicciones podrán o no ser capaces de hacer cumplir estas obligaciones, pero ello no implica que, por ello, estas dejarán de existir. Para mayor información, ver: CLAPHAM, Andrew. Human Rights Obligations of Non-State Actors. Nueva York: Oxford, 1990, p.6.

y poca capacidad de hacer frente a los actores mencionados. En tal sentido, si bien las obligaciones extraterritoriales han adquirido mayor importancia con el paso del tiempo, debemos resaltar que existe aún una tendencia a limitar obligaciones a su propio territorio. Esto ha significado la existencia de brechas importantes en la protección de los derechos humanos a nivel internacional.

Es amplio el debate que se ha generado en torno al tema de la extraterritorialidad, en el que se plantean dudas sobre cómo y cuándo los Estados pueden ser responsables bajo el Derecho nacional e internacional por sus actividades de vigilancia, y hasta qué grado ello genera responsabilidades²⁵³. Este aspecto toma importancia en el caso de las empresas transnacionales originarias de un Estado, pero cuyas actividades pueden tener efectos sobre los derechos humanos de las poblaciones donde operan (más allá de donde se encuentran las sedes administrativas). En este caso, el punto 24° de los Principios de Maastricht resalta la obligación de proteger o regular que tienen los Estados, al establecer que:

“Todos los Estados deben adoptar las medidas para asegurar que los actores no estatales (...), incluyendo individuos y organizaciones privadas, empresas transnacionales y otras empresas comerciales, no anulen o menoscaben el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales”²⁵⁴.

En esta línea, y como respuesta al problema de la extraterritorialidad, en 2011 Suiza patrocinó una iniciativa para promover la creación de una Corte Mundial de Derechos Humanos (en adelante la Corte). Esta estaría establecida por un tratado y sería permanente, independiente y competente para decidir, de manera definitiva

²⁵³ Esto genera aún más complicaciones cuando hablamos de complicidad en las violaciones de derechos humanos entre empresas y Estados. ¿Se puede procesar a la empresa? ¿Quién la procesa, si ha sido cómplice de un Estado y sería juez y parte? ¿Sobre la base de qué cuerpo normativo: el Derecho internacional, el Derecho del país extranjero o del país de origen de la empresa? ¿Cómo se delimita la responsabilidad del cómplice?

²⁵⁴ ETOS. *Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf, p.9.

y vinculante, las denuncias²⁵⁵ de violaciones de derechos humanos cometidas por actores estatales y no estatales a fin de remediar de manera adecuada a las víctimas.

En esta misma línea, Nowak y Scheinin propusieron que el tratado que estableciera la mencionada Corte sería un tratado independiente que, por tanto, no afectaría de modo alguno los tratados de derechos humanos ya existentes. Incluso, cada Estado puede tener la oportunidad de elegir los tratados en los que la Corte estaría autorizada a ejercer funciones judiciales, y podría incluso elegir convenciones que actualmente no contienen ningún procedimiento de denuncia. Se busca, por lo tanto, contar con un proceso judicial global uniforme y eficiente.

Un punto importante a tomar en consideración es que la Corte no solo vería casos de vulneraciones de derechos humanos cometidas por los Estados sino, a su vez, por actores no estatales (denominados Entidades). Esto puede ser evidenciado en el artículo 5 de su estatuto, en el que se determina que:

“Artículo 5: Derecho aplicable

De conformidad con las disposiciones del presente Estatuto, la Corte tendrá competencia respecto a las violaciones cometidos por cualquier parte del Estado o Entidad de cualquier derecho humanos consagrados en cualquiera de los siguientes tratados de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos (...)” (subrayado nuestro).²⁵⁶

²⁵⁵ La Corte funcionaría bajo el principio de complementariedad. Esto significa que las quejas por impactos sobre los derechos humanos se deberán de dirigir, en primera instancia, a la jurisdicción nacional. Únicamente en aquellos casos en los que los Estados no son capaces o no quieren investigar las violaciones de derechos humanos, la Corte tendría competencia para hacerlo. Para mayor información, ver: KOZMA, Julia, Manfred Nowak y Martin Scheinin. *A World Court of Human Rights – Consolidated Draft Statute and Commentary*. En: <http://www.eui.eu/documents/departmentscentres/law/professors/scheinin/consolidatedworldcourtstatute.pdf>, p.13.

²⁵⁶ Texto original: “Article 5: Applicable law

Pursuant to the provisions of this Statute, the Court shall have jurisdiction in respect of violations committed by any State Part or Entity of any human rights enshrined in any of the following United Nations treaties in the field of human rights (...)”

En tal sentido, los actores no estatales como las organizaciones no gubernamentales, movimientos de liberación nacional e incluso empresas pueden firmar el Estatuto de la Corte para pertenecer a ella, y ser juzgados ante potenciales vulneraciones de derechos humanos. A fin de contar con un marco legal internacional sobre el cual puedan ser juzgados, estas Entidades se “adhieren” a los tratados de derechos humanos de su elección.

Nowak, uno de los propulsores de esta iniciativa, determina que hay diversos beneficios en la creación de la Corte²⁵⁷. Como idea principal, advierte que si bien la ONU cuenta con mecanismos que permiten resolver controversias sobre la vulneración de los derechos humanos, esta se encuentra altamente politizada y que, incluso, luego de la Guerra Fría mantiene enfoques muy cautelosos de los derechos humanos. Ante ello, la Corte permitirá contar con un sistema mundial de transparencia que permita una mayor rendición de cuentas e independencia.

No obstante, desde inicios de su promoción, la idea de implementar una Corte de esta naturaleza ha causado diversas objeciones, que en su mayoría compartimos. En primer lugar, es necesario aclarar que el establecimiento de una institución de este tipo debe reflejar la aceptación de un conjunto de valores por parte de la comunidad internacional que, desde los enfoques y aspectos culturales que tiene cada Estado, puede resultar un objetivo difícil de alcanzar. En esta línea, Alston critica que en la actualidad no existe una cultura de derechos humanos en los distintos niveles de la sociedad²⁵⁸. Es necesario que, para hablar de una Corte que funcione a nivel internacional, exista cierto consenso en este sentido, aspecto que creemos estamos lejos de lograr.

KOZMA, Julia, Manfred Nowak y Martin Scheinin. *A World Court of Human Rights – Consolidated Draft Statute and Commentary*. En: <http://www.eui.eu/documents/departmentscentres/law/professors/scheinin/consolidatedworldcourtstatute.pdf>, p.11.

²⁵⁷SIEGENBEEK VAN HEUKELOM, Tim. *A World Court of Human Rights?* En: <http://www.lowyinterpreter.org/post/2010/05/28/A-World-Court-of-Human-Rights.aspx>

²⁵⁸ ALSTON, Phillip. *A World Court for Human Rights is Not a Good Idea*. En: <http://justsecurity.org/2796/world-court-human-rights-good-idea/>.

Asimismo, en materia de aplicación en sí, surgen otros inconvenientes: el costo, las medidas a través de las cuales este tribunal sería capaz de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos, el relacionamiento con otros órganos existentes²⁵⁹, entre otros. Un tema que nos genera dudas, a su vez, se refiere a la posibilidad de que los Estados determinen sobre qué tratados de derechos humanos ratificados se les podrá aplicar la jurisdicción de la Corte.

Debemos hacer alusión, a su vez, a la participación de las Entidades previamente mencionadas. Para ello, consideremos que no hay diferenciación entre el trato a una empresa multinacional, una organización no gubernamental, organizaciones sindicales o movimientos liberales, por ejemplo. Por el contrario, el Estatuto aludido las coloca (prácticamente) al mismo nivel que los Estados.. Si bien nos parece un elemento valioso que se consideren a estos actores, que con el paso del tiempo han obtenido más poder a nivel internacional, creemos que cada uno de ellos tiene una naturaleza distinta, aspecto que no ha sido tomado en consideración.

Es necesario preguntarnos, a su vez, ¿cuál sería el mecanismo para garantizar el cumplimiento de la sentencia, cuando se refiere a una Entidad? ¿Por qué una Entidad pagaría dinero para pertenecer a una Corte en la que hayan mayores riesgos de ser demandados y, por ende, afectar su reputación? ¿Cuáles son los incentivos para esto? ¿Es un costo que estaría dispuesta a asumir con la finalidad de tener una buena reputación? ¿Resulta válido que sean analizados en base a tratados que voluntariamente “suscriban”, si los tratados se dirigen a los Estados? Vemos aquí diversos aspectos que requerirán una mayor precisión.

Creemos resaltante la propuesta de crear una Corte Internacional de Derechos Humanos en la que, incluso, se juzgue la responsabilidad de Entidades sobre vulneraciones de derechos humanos. No obstante, hay ciertos pasos previos que tomar, tales como la difusión de una cultura de derechos humanos, la mejora de los mecanismos que ya existen en la actualidad, la distinción entre los tipos de

²⁵⁹ Como los tribunales regionales de derechos humanos, la Corte Penal Internacional y la Corte Internacional de Justicia.

Entidades que podrían acudir a esta, la generación de incentivos para que los Estados y las entidades forman parte de esta, entre otros.

A partir de lo analizado en este subcapítulo, y dado a los motivos expuestos anteriormente, creemos que, al ser la protección de los derechos humanos universal, es necesario adoptar mecanismos concretos que permitan, como mínimo, establecer la responsabilidad extraterritorial de los Estados de origen cuando, por ejemplo, se han financiado o asegurado actividades privadas que afectan derechos reconocidos internacionalmente. Esto, considerando que nuestro mundo se encuentra cada vez más interconectado y que la necesidad por instaurar esta clase de herramientas es cada vez más urgente. En tal sentido, sobre la base de principios tales como el de cooperación y jurisdicción estatal (sean personas naturales o personas jurídicas), Estados de origen deberían de responder por obligaciones concretas por actividades extraterritoriales²⁶⁰.

4.4. Los mecanismos de remediación en el Perú

Nuestro país ha ratificado una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos, que tienen rango constitucional y forman parte de Derecho interno. Uno de los derechos humanos que se encuentran entre los mencionados instrumentos está vinculado con el acceso a la justicia. Este implica el derecho de las personas, sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideología política o creencias

²⁶⁰ Nos parece importante hacer alusión al caso Soering. En este, el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos estableció que la extradición de un ciudadano alemán a los Estados Unidos (por parte del Reino Unido) a fin de poder aplicar la pena capital constituía una vulneración de los derechos humanos. Ello ya que, según se sostuvo, las circunstancias que acompañan una condena a muerte pueden estar relacionadas con el trato inhumano o degradante. En tal sentido, una decisión de extradición como la mencionada conlleva el riesgo de afectación de un derecho contenido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, motivo por el cual resultan exigibles al Estado las obligaciones relacionadas a prevenir la vulneración en otro territorio. Para mayor información, ver: TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Caso Soering v. Reino Unido En: [http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57619#{\"itemid\":\[\"001-57619\"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57619#{\).

religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria ante sus necesidades jurídicas²⁶¹. Al respecto, es necesario determinar que:

“La obligación de los Estados no es sólo negativa - de no impedir el acceso a esos recursos - sino fundamentalmente positiva, de organizar el aparato institucional de modo que todos los individuos puedan acceder a esos recursos. A tal efecto, los Estados deben remover los obstáculos normativos, sociales o económicos que impiden o limitan la posibilidad de acceso a la justicia.²⁶²”

Los Estados tienen el deber de proteger a todas las personas de las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas dentro de su jurisdicción. En esta línea, la obligación estatal implica proporcionar un recurso efectivo a aquellos que han visto sus derechos vulnerados y sancionar a los culpables.

No obstante, hemos visto que en nuestro caso el Estado falla al cumplir con esta obligación en su totalidad, en tanto carece de capacidades institucionales para ello²⁶³ y, por otra parte, los vulnerados se enfrentan a una serie de obstáculos para acceder a los mecanismos previamente mencionados, en especial, los judiciales. Tal como indica la Comisión Internacional de Juristas:

“Uno de los aspectos básicos de la falta de acceso a la justicia es la “invisibilización” de ciertos obstáculos que hacen difícil acceder a instancias en las que todos los ciudadanos puedan hacer valer sus derechos y/o resolver sus conflictos de manera efectiva. Esto es especialmente relevante

²⁶¹ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. *Manual de políticas públicas para el acceso a la justicia*. En: http://www.justiciaviva.org.pe/acceso_justicia/documentos/Manual.pdf, p.7.

²⁶² COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. En: <http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf>, p. 1.

²⁶³ MUJICA PETIT, Javier. *Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los derechos humanos*. En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=92438e28-b064-44a4-ae4e-105d16c319b4%40sessionmgr198&hid=112>, p.9.

en países que cuentan entre su población con grupos de personas, no precisamente minoritarios, que sufren discriminación debido a su condición socioeconómica, física, de género, racial, cultural, u otra análoga.”²⁶⁴

Evidenciamos, a su vez, que la mayor parte de obstáculos se dan de manera generalizada: es decir, afectan a todas las personas más allá de la materia de la controversia en sí. No obstante, nos atrevemos a decir que estas barreras pueden estar expuestas en una mayor medida cuando tratamos de empresas y derechos humanos, dada la asimetría de poder existente en esta relación.

Como señala Esteve Moltó, a través de este pilar se busca que las víctimas no vean obstaculizado su acceso a la justicia (en los tres tipos de mecanismos previamente analizados) por aspectos como la corrupción, la falta de recursos económicos, la imposibilidad de acudir a una representación letrada, la ausencia de conocimiento de los fiscales y las deficiencias en numerosas legislaciones nacionales que imposibilitan el rendimiento de cuentas civiles y penales de las empresas, tanto en los Estados de la comisión de la violación, como en aquellos donde se encuentran las empresas matrices²⁶⁵.

En tal sentido, las barreras a las que se enfrentan las personas pueden ser de distinta índole. Mencionaremos algunos ejemplos a continuación:

- Barreras lingüísticas y culturales: en nuestro país millones de peruanos hablan idiomas distintos al castellano y la mayoría de ellos no puede expresar su lengua materna durante un proceso judicial por ausencia de intérpretes. Evidenciamos, entonces, la inexistencia de políticas estatales que

²⁶⁴ COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS. *Acceso a la justicia: Empresas y violaciones de derechos humanos en el Perú*. En: <http://www.justiciaviva.org.pe/webpanel/publicaciones/archivo11072013-205147.pdf>, p.87.

²⁶⁵ ESTEVE MOLTO, José Elías. *Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?* En: <http://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/article/view/2559/2432>, p.338.

promuevan la incorporación de funcionarios bilingües o un sistema oficial de traductores judiciales.²⁶⁶

- Barreras económicas: tasas judiciales, costos de la contratación del abogado, por ejemplo.²⁶⁷
- Barreras geográficas: a pesar de contar con los jueces de paz, las sedes del Ministerio Público y el Poder Judicial se encuentran únicamente en las capitales de provincia, lo que implica serios inconvenientes para la población rural.²⁶⁸
- Barreras institucionales: responden a aspectos tales como la inadecuada normativa jurídica (falta de legislación acorde a los estándares internacionales, por ejemplo), interferencia política a la independencia del Poder Judicial, una cultura jurídica formalista, el bajo presupuesto del Poder Judicial (cuya fijación de gastos no prioriza la ampliación de la oferta estatal de justicia, lo que genera la congestión), entre otros.²⁶⁹

El Estado, debemos agregar, carece de mecanismos para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones y, en la misma línea, para remediar en caso se genere un incumplimiento. Esto causa mayor impacto dado que nuestro sistema legal no se ha adecuado en su totalidad a los estándares en materia de derechos humanos que acoge nuestro Estado, como es el caso de los derechos de los pueblos indígenas.

Creemos necesario analizar si, a partir de nuestra legislación, es posible procesar penalmente a las empresas por violaciones de los derechos humanos. Nuestro Código Penal no contempla la responsabilidad penal directa de las personas jurídicas por la comisión de ilícitos penales, pero sí se refiere a la responsabilidad accesoria por haber servido como instrumento, facilitador o encubridor del delito,

²⁶⁶ COMISIÓN INTERNACIONAL DE JUSTICIAS. *Acceso a la justicia: Empresas y violaciones de derechos humanos en el Perú*. En: <http://www.justiciaviva.org.pe/webpanel/publicaciones/archivo11072013-205147.pdf>, pp. 78-88.

²⁶⁷ Opt. Cit.

²⁶⁸ Opt. Cit.

²⁶⁹ Opt. Cit.

que puede hacer a la persona jurídica objeto de sanciones penales. Son las personas naturales, administradores y representantes de las personas jurídicas, quienes asumen la responsabilidad directa por el ilícito penal.²⁷⁰

Respecto a las sanciones que reciben las personas jurídicas, el Artículo 105 del Código Penal señala que:

“Si el hecho punible fuere cometido en ejercicio de la actividad de cualquier persona jurídica o utilizando su organización para favorecerlo o encubrirlo, el Juez deberá aplicar todas o algunas de las medidas siguientes:

1. Clausura de sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal no excederá de cinco años.
 2. Disolución y liquidación de la sociedad, asociación, fundación, cooperativa o comité.
 3. Suspensión de las actividades de la sociedad, asociación, fundación, cooperativa o comité por un plazo no mayor de dos años.
 4. Prohibición a la sociedad, fundación, asociación, cooperativa o comité de realizar en el futuro actividades, de la clase de aquellas en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito.
- La prohibición podrá tener carácter temporal o definitivo. La prohibición temporal no será mayor de cinco años²⁷¹.²⁷²

²⁷⁰ Opt. Cit., p.25.

²⁷¹ Código Penal del Perú.

²⁷² En línea con ello, el artículo 105.A. determina que:

Artículo 105-A. - Criterios para la determinación de las consecuencias aplicables a las personas jurídicas.

Las medidas contempladas en el artículo anterior son aplicadas de forma motivada por el juez, en atención a los siguientes criterios de fundamentación y determinación, según corresponda:

1. Prevenir la continuidad de la utilización de la persona jurídica en actividades delictivas.
2. La modalidad y la motivación de la utilización de la persona jurídica en el hecho punible.
3. La gravedad del hecho punible realizado.
4. La extensión del daño o peligro causado.
5. El beneficio económico obtenido con el delito.
6. La reparación espontánea de las consecuencias dañosas del hecho punible.
7. La finalidad real de la organización, actividades, recursos o establecimientos de la persona jurídica.

Se tratan, entonces, de consecuencias accesorias, aplicables en relación a la comisión de cualquier delito previsto en el Código Penal²⁷³. Los aspectos para negar la responsabilidad directa de las empresas²⁷⁴ se refieren a la imposibilidad de atribuirle culpabilidad a esta y la incapacidad de pena privativa de libertad (en tanto esta sanción se vincula con la naturaleza de la persona natural, que es la destinataria de la norma), la imposibilidad de aplicar a las personas jurídicas las penas previstas para las personas naturales, entre otros. Respecto a la culpabilidad, vale agregar, debe referirse a quien posee la capacidad de acción, es decir, a aquellos individuos que actúen en representación de la empresa. Ello debido a que las empresas no cuentan con una voluntad psicológica de dolo, ya que son entes abstractos.²⁷⁵

No obstante, vale agregar que en marzo de 2016 se aprobó la Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional, que trata la responsabilidad autónoma de las personas jurídicas en los delitos de corrupción. Esta alude a que la responsabilidad alcanza también a las asociaciones, fundaciones y comités no inscritos, sociedades

La disolución de la persona jurídica se aplica siempre que resulte evidente que ella fue constituida y operó habitualmente para favorecer, facilitar o encubrir actividades delictivas

²⁷³ El Acuerdo Plenario N° 7-2009/CJ-116 establece que, al aplicar el artículo 105, el juez debe verificar que a) se haya cometido un hecho punible o delito, b) que la persona jurídica haya servido para la realización, favorecimiento o encubrimiento del delito, y c) que se haya condenado penalmente al autor, físico y específico, del delito. De esta manera podemos ver que, mientras que una persona natural no haya sido condenada judicialmente por la comisión del delito, el juez no podrá aplicar las consecuencias accesorias a la persona jurídica que haya facilitado o encubierto el delito. Para mayor información, ver: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. *Acuerdo Plenario N° 7-2009/CJ-116*. En: [http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add/ACUERDO_PLENARIO_07-2009-CJ-](http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add/ACUERDO_PLENARIO_07-2009-CJ-116_301209.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add)

[116_301209.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add](http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add/ACUERDO_PLENARIO_07-2009-CJ-116_301209.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add)

²⁷⁴ De atribuirle responsabilidad penal directa y autónoma a una persona jurídica, se pueden generar incentivos dentro de la misma empresa. Por ejemplo, la implementación de sistemas de cumplimiento y prevención del riesgo penal.

²⁷⁵ CARO CORIA, Dino Carlos. *La responsabilidad de la propia Persona Jurídica en el Derecho Pena peruano e iberoamericano*. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/6529/6610>, p.21.

irregulares y aquellos entes que administran un patrimonio autónomo y las empresas del Estado o sociedades de economía mixta por los delitos previstos en los artículos 384, 387, 397, 397-A, 398 y 400 del Código Penal. Esta contempla la responsabilidad directa de las personas jurídicas involucradas en actos de corrupción, así como la imposición de multas como sanción, la regulación de los atenuantes y agravantes, así como los criterios para la aplicación de las penas, e incluye un modelo de prevención de delitos de corrupción dentro de las empresas²⁷⁶.

La mayoría de aspectos que se vinculan en el ámbito penal con las empresas se relacionan a delitos económicos, tales como corrupción y fraude. De esta manera, la expansión de la responsabilidad penal empresarial en la mayoría de legislaciones forma parte del reconocimiento de que los delitos económicos más graves se cometen a través de, en beneficio de o utilizando la propia estructura de una persona jurídica. No obstante, creemos que ello es más complicado cuando hablamos de derechos humanos y, en tal sentido, de aspectos laborales, sociales y ambientales.

A su vez, debemos decir que, aunque por lo general no se puede procesar a las empresas ante los tribunales penales internacionales, existen tendencias recientes de Derecho internacional penal que imponen el deber a los Estados, cuyos sistemas de Derecho interno permiten procesar penalmente a las empresas, de ejercer esta facultad en contra de aquellas que violan normas penales internacionales; y, en los Estados que no permiten procesos penales en contra de empresas, el deber de imponer responsabilidad civil o administrativa. Sin embargo, vale agregar que, por lo general, no se puede procesar a las empresas ante tribunales internacionales penales, y el Derecho penal internacional no responsabiliza a las empresas.

Es necesario tomar en cuenta la estrategia económica del Estado. Como hemos mencionado anteriormente, el Estado peruano busca crecer atrayendo inversión

²⁷⁶CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley N°30424. Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional. En: http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvir?OpenForm&Db=04054&View.

privada . No obstante, la imposición de responsabilidad penal puede funcionar como una barrera a ello, ya que existe la posibilidad de generarle a la empresa mayores costos y riesgos. Ello funciona como impedimento para que, efectivamente, se imponga sanciones a la actividad privada.

Por otro lado, en cuanto a los mecanismos extrajudiciales, debemos determinar dos puntos: en primer lugar, que el uso de esta clase de mecanismos (especialmente cuando nos referimos a arbitraje y conciliación) ha aumentado en nuestro país. Ello se debe a que, como hemos visto anteriormente, el arbitraje puede, en algunos casos, implicar menores costos para las partes y proporcionar rapidez para la resolución de conflictos. No obstante, se plantean una serie de dudas relacionadas a su adecuado y efectivo desarrollo.

Finalmente, nos parece importante aludir a mecanismos de remediación no estatales. Repsol, por ejemplo, estableció un mecanismo de quejas denominado “Xprésate” con capacidad de recibir denuncias de diversos actores, entre los que están incluidos los trabajadores, sobre impactos hacia sus derechos humanos²⁷⁷.

De esta manera, podemos ver que el pilar de remediación está orientado a mejorar el acceso a la remediación efectiva por casos de derechos humanos, relacionados con la actividad económica. Para ello, se parte de la idea de que el sistema de justicia no se encuentra necesariamente preparado para asumir una agenda tan reciente y que, por lo tanto, las acciones diseñadas estarán encaminadas a fortalecerlo, teniendo en cuenta que los mecanismos de remediación no judiciales pueden ser más rápidos, menos costosos e, incluso, más satisfactorios para ambas partes.²⁷⁸

²⁷⁷ REPSOL. *Nuestra responsabilidad de respetar*. En: http://www.repsol.com/pe_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/nuestros-compromisos/respeto-derechos-humanos/responsabilidad-de-respetar/.

²⁷⁸ SISTEMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DIH y Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. *Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas*. En: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140724-lineamientos-politica_web.pdf, p. 49.

Nos parece importante agregar que este pilar, desde la creación de los Principios Rectores, ha sido el más complejo de abordar. Esto genera grandes inconvenientes en tanto este constituye un aspecto clave para garantizar el goce de los derechos humanos ante la actividad empresarial. A pesar quedan muchas dudas a ser absueltas, ello no debe implicar una inacción de parte de las empresas como de los propios Estados: los mecanismos de remediación, en tal sentido, deben cumplir su finalidad: reparar a las víctimas al ver sus derechos humanos vulnerados.



Conclusiones

1. En las últimas décadas, hemos sido testigos de las vulneraciones de derechos humanos generadas por las empresas, a nivel internacional. Estas, con el paso del tiempo, han adquirido mayor poder llegando al punto, incluso, de no poder ser controladas por los Estados. A través de diversas iniciativas como el Proyecto de Código de Conducta de la ONU, el Pacto Mundial, los Principios Voluntarios, entre otros, se ha buscado gestionar y minimizar los impactos causados por las empresas hacia la población. No obstante, la falta de mecanismos vinculantes, nivel de generalidad y un efectivo seguimiento han obstaculizado la concreción de este objetivo.
2. Los Principios Rectores (y sus tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar), creados en 2011, están siendo adoptados tanto por Estados como por empresas a nivel global. Este instrumento ha significado un gran avance en la materia, en tanto ha contribuido a que diversos actores de la sociedad adopten un rol vigilante frente a la actuación del sector privado y que, a la vez, las empresas empiecen a desarrollar una serie de iniciativas para prevenir y mitigar los impactos negativos que generan como parte de su actividad.
3. Es importante establecer que los Principios Rectores no crean nuevas obligaciones para los Estados en materia de protección y respeto de los derechos humanos. Por el contrario, buscan una actuación bajo el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos al proponer lineamientos para una adecuada actuación, enfatizando la relación Estado-empresa-derechos humanos. Esto implica, a su vez, que los Estados deben de desarrollar las medidas necesarias a fin de evitar que los entes privados causen afectaciones a los derechos humanos: lo contrario podría implicar responsabilidad internacional.

4. En cuanto al pilar de Proteger, que establece que el Estado debe garantizar el efectivo goce de los derechos humanos. Creemos que para su implementación se deberá (i) establecer a una entidad responsable de impulsar este proceso que (ii) desarrollar una línea base sobre la situación de los derechos humanos y las empresas y (iii) fomentar una cultura de derechos humanos en la sociedad. Estos tres elementos permitirán crear una plataforma que posibilitará implementación de los Principios Rectores.
5. No obstante, vemos que el cumplimiento de este pilar (y, en tal sentido, de las obligaciones internacionales que tiene el Estado en materia de derechos humanos) se ve obstaculizado cuando evidenciamos que el Perú es un Estado institucionalmente débil, que ve limitada su capacidad dado a la falta de estructuras públicas eficientes, políticas públicas ineficaces, centralización, entre otros.
6. Respecto a la cultura de derechos humanos, consideramos que existe una urgencia por lograr su eficiente difusión, tanto entre los privados como en las entidades estatales. Un entendimiento adecuado de qué son los derechos humanos, los conceptos asociados a estos y su importancia permitirá el desarrollo de auténticos ciudadanos (que comprendan, a su vez, los deberes que corresponde a cada uno cumplir).
7. Por otro lado, los Principios Rectores vinculan a la actividad empresarial con el pilar de Respetar, cuyo objetivo es evitar la generación de impactos negativos sobre los derechos humanos. El mismo instrumento propone como factores clave para su implementación (i) el compromiso público por parte de la dirección, (ii) el desarrollo de un proceso de debida diligencia y (iii) la creación de mecanismos de reparación. Es fundamental que, a lo largo de este proceso, la empresa involucre tanto a su cadena de valor como a los grupos de interés con los que se relaciona.

8. A nuestro parecer, la debida diligencia constituye el aspecto más importante cuando nos referimos a la gestión empresarial. Entendemos a esta como el proceso a través del cual las empresas identifican cuáles son los impactos negativos que ocasionan sobre los derechos humanos (tanto reales como potenciales), con el objetivo de tomar medidas para prevenir, mitigar y, en tal sentido, rendir cuentas del impacto causado. De acuerdo a lo mencionado, resulta necesario que este proceso forme parte del modelo de gestión ya existente en la empresa y se utilicen los indicadores, estrategias y herramientas que le son familiares a esta.
9. La implementación del pilar de Respetar se encuentra estrechamente vinculada con la responsabilidad social empresarial, referida a la gestión que busca generar valor entre los grupos de interés de la empresa. Esta se asocia a la esencia del negocio y, en consecuencia, busca prevenir y mitigar potenciales impactos negativos a los actores con los que se relaciona la empresa. Ser socialmente responsable es, entonces, respetar los derechos humanos.
10. Si bien ya hay iniciativas por parte de empresas de diversos sectores en el Perú en materia de derechos humanos, es importante tomar en consideración los desafíos a los que nos enfrentamos en nuestro país: la informalidad y la existencia de un gran grupo PYME dificultan la tarea de implementar los Principios Rectores (en el primer caso, por la incapacidad o desinterés de cumplir la ley, que constituye el factor más importante al hablar de debida diligencia y, el segundo, asociado a un tema presupuestal). De esta manera, el Estado debe crear incentivos para fomentar la formalización y, por otro lado, el sector privado deberá exigir mayores estándares en la contratación de las PYMES.
11. Finalmente, el pilar Remediar busca reparar los impactos negativos producidos sobre los derechos humanos por parte de la actividad

empresarial, a través de mecanismos estatales, no estatales y extrajudiciales. Son dos los elementos que hemos considerado como clave: (i) la difusión de la existencia y el funcionamiento de estos mecanismos y (ii) el consenso sobre el concepto de derechos humanos, en relación a la actividad empresarial, a fin de fomentar la seguridad jurídica.

12. Desde la creación de los Principios Rectores, el pilar de Remediar ha sido el menos abordado. Son varias las dudas generadas en torno a la idoneidad de los mecanismos extrajudiciales y no estatales para abordar temas de derechos indisponibles; la extraterritorialidad; la posibilidad de aplicar medidas penales, entre otros. No obstante, esto no quiere decir que el que hayan aspectos sin resolver permite la inacción por parte de los Estados o las empresas: los mecanismos de remediación deberán desarrollarse a fin de brindarle a las potenciales víctimas un espacio donde puedan recibir la reparación que les corresponde.
13. Si bien actualmente nos enfrentamos a una serie de desafíos y obstáculos cuando nos referimos al tema de empresas y derechos humanos en el Perú, creemos que, a largo plazo, sí será posible implementar los Principios Rectores en nuestro país. Ello sucederá siempre y cuando se cumplan con los factores previamente aludidos y sobretodo, se logre que la población tenga un adecuado entendimiento de qué son los derechos humanos, y los deberes que acompañan su goce.

Bibliografía

Artículos y libros

ALSTON, Phillip. *A World Court for Human Rights is Not a Good Idea*. En: <http://justsecurity.org/2796/world-court-human-rights-good-idea/>

ALZA BARCO, Carlos. *Conflictividad en el Perú: una lectura desde las políticas públicas*. En: <https://carlosalzarbarco.files.wordpress.com/2009/08/conflictividad-en-el-perc3ba-carlos-alza.pdf>

AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal*. En: <http://prof.usb.ve/vurbina/docs/onuempresas.pdf>

ANDREU, Alberto. *La Responsabilidad Social Corporativa: un concepto por definir*. http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/09_Andreu_53.pdf

APORTES DPL. *Empresas y derechos humanos: una relación compleja*. En: <http://business-humanrights.org/es/revista-sobre-empresas-y-derechos-humanos-una-relaci%C3%B3n-compleja-incluye-16-art%C3%ADculos-sobre-la-materia>

ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Responsabilidad de las organizaciones internacionales*. En: <http://ocw.um.es/cc-juridicas/derecho-internacional-publico-1/ejercicios-proyectos-y-casos-1/capitulo2/documento-27-proyecto-cdi-responsabiolidad-organizaciones-internacionales.pdf>

ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos*. En: <http://www.uib.cat/depart/dpu/dip/pdf/dip0607/responsabilidad.pdf>

BANCO MUNDIAL. *Globalization and International Trade*. En: http://www.worldbank.org/depweb/beyond/beyondco/beg_12.pdf

BILCHITZ, David. *The Ruggie Framework: An Adequate Rubric for Corporate Human Rights Obligations?* En:

http://www.surjournal.org/eng/conteudos/getArtigo12.php?artigo=12,artigo_10.htm

BLITT, Robert C. *Beyond Ruggie's Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embracive Approach to Corporate Human Rights Compliance.* En:
<http://www.tilj.org/content/journal/48/num1/Blitt33.pdf>

BORDIGNON, Marta. *The challenge of implementing the UN "protect, respect and remedy" framework by states and the European Union through the UN guiding principles: the British, Spanish and Italian cases.* En: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/phd-implementing-ungp-uk-sp-it-jun-2014.pdf>

BRANSON, Catherine *The National Human Rights Consultation: Outcomes.* En:
<https://www.humanrights.gov.au/news/speeches/president-speech-national-human-rights-consultation-outcomes>

CANTÚ RIVERA, Humberto Fernando. *Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación efectiva o el mantenimiento del status quo?* En:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInternacional/13/cmt/cmt7.pdf>

CARO, CORIA, Dino Carlos. *La responsabilidad de la propia Persona Jurídica en el Derecho Pena peruano e iberoamericano.* En:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/6529/6610>

CLAPHAM, Andrew. *Human Rights Obligations of Non-State Actors.* Nueva York: Oxford,1990

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.* En:
<http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf>

COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS. *Acceso a la justicia: Empresas y violaciones de derechos humanos en el Perú.* En: <http://www.justiciaviva.org.pe/webpanel/publicaciones/archivo11072013-205147.pdf>

COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. *Derecho internacional humanitario y derecho internacional de los derechos humanos.* En: https://www.icrc.org/es/download/file/3649/dih_didh.pdf

COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. *Guerra y derecho.* En: <https://www.icrc.org/es/guerra-y-derecho>

COOPERACIÓN ALEMANA, GIZ y Universidad San Martín de Porres. *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú: Resumen Ejecutivo.* En: <https://www.giz.de/en/downloads/giz-2013-es-resumen-ejecutivo.pdf>

CORPORATE RESPONSIBILITY. *Good Business? Analysis of the UK Government Action Plan on Business and Human Rights.* En: http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/goodbusiness_corecommentonuknap_final_dec2013-1.pdf

COSTA, Gino. *Revisión integral de las políticas de Minera Yanacocha a la luz de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.* En: http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/2015/03/Informe_Gino_Costa_sobre_politicas_de_seguridad_de_Yanacocha.pdf

D' ANDREIS ZAPATA, Alberto Carlo *Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresarial.* En: <http://www.coruniamericana.edu.co/publicaciones/ojs/index.php/pensamientoamericano/article/view/119/150>

DEFENSORIA DEL PUEBLO. *Trabajo infantil y derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes.* En: http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/id_166.pdf

DEJUSTICIA, Conectas, Justicia Global. *Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas: un balance de los primeros 2 años y medio de actuación.* En: http://conectas.org/archivos/editor/files/DejustConectasJG_AnaliseDosAnhosdelGT_nov2013.pdf

DEVA, Surya. *Global compact: a critique of the UN's "public-private" partnership for promoting corporate citizenship.* En: <https://litigation-essentials.lexisnexis.com/webcd/app?action=DocumentDisplay&crawlid=1&doctype=cite&docid=34+Syracuse+J.+Int%27I+L.+%26+Com.+107&srctype=smi&srcid=3B15&key=38e5135dae8c4d301ad0e88f4d53d242>

EMBAJADA DE SUIZA EN EL PERÚ, Socios Perú: Centro de Colaboración Cívica, Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú – IDEHPUCP. *Diagnóstico Nacional sobre la Situación de la Seguridad y el Respeto a los Derechos Humanos. Referencia particular al sector extractivo en el Perú.* Lima: Embajada de Suiza en el Perú: 2013

ESTEVE MOLTO, José Elías. *Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?* En: <http://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/article/view/2559/2432>

ETOS. *Catorce malentendidos acerca de las obligaciones extraterritoriales en derechos humanos.* En: http://www.etoconsortium.org/nc/en/library/documents/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=108

GIL ESTALLO, María de los Ángeles. *Cómo crear y hacer funcionar una empresa: conceptos e instrumentos.* En: https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS. *Un balance de los primeros 2 años y medio de actuación.* En: http://conectas.org/archivos/editor/files/DejustConectasJG_AnaliseDosAnhosdelGT_nov2013.pdf

HAÁSZ, Veronika. *The Role of National Human Rights Institutions in the Implementation of the UN Guiding Principles.* En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=92438e28-b064-44a4-aefe-105d16c319b4%40sessionmgr198&hid=112>

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales.* En: http://publicaciones.hegoa.ehu.es/assets/pdfs/203/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1309420757

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. *¿Qué fue del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos?* En: <http://www.lamarea.com/2015/02/20/que-fue-del-plan-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>

HERRERA, Silvia. *La debida diligencia: empresas y derechos humanos.* En: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/la-debida-diligencia-empresas-y-derechos-humanos/>

IBAÑEZ, Pilar y Viviana Ordoñez. *Papel de las empresas y de los Estados en la debida diligencia en derechos humanos.* En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=92438e28-b064-44a4-aefe-105d16c319b4%40sessionmgr198&hid=112>

INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS y Global Business Initiative on Human Rights. *State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships*. En: <http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf>

INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS y The International Corporate Accountability Roundtable. *10 Criteria for National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights*. En: <http://accountabilityroundtable.org/wp-content/uploads/2014/06/10-Criteria-for-National-Action-Plans-NAPs.pdf>

INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. *La progresiva incorporación de las empresas multinacionales en la lógica de los derechos humanos*. Lima: IDEHPUCP, 2012.

INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE y European Coalition for Corporate Justice. *Assessments of existing National Action Plans (NAPs) on business and human rights*. En: http://comunicarseweb.com.ar/download.php?tipo=acrobat&view=1&dato=1424287424_ICAR-ECCJ-Assessments-of-Existing-NAPs.pdf

INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY. *Beyond Voluntarism Human rights and the developing international legal obligations of companies*. En: http://www.ichrp.org/files/reports/7/107_report_en.pdf

ISEA SILVIA, Ricardo. *Las empresas y los derechos humanos. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*. En: http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf

IPIECA. *Operational level grievance mechanisms: good practice survey*. En: <http://www.ipieca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>

JOCHNICK, Chris y Nina Rabaeus. *Business and human rights revitalized: a new UN framework meets Texaco in the Amazon*. En: <https://litigation->

essentials.lexisnexis.com/webcd/app?action=DocumentDisplay&crawlid=1&doctype=cite&docid=33+Suffolk+Transnat%27L.+Rev.+413&srctype=smi&srcid=3B15&key=d74f52e2c2f6462bd7ae52fa9fcec8a3

KINLEY, David y Junko Tadaki, *From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law*. Virginia Journal of International Law, año 4, vol.44. En: 198.170.85.29/Kinley-Tadaki.doc

KOZMA, Julia, Manfred Nowak y Martin Scheinin. *A World Court of Human Rights – Consolidated Draft Statute and Commentary*. En: <http://www.eui.eu/documents/departmentscentres/law/professors/scheinin/consolidatedworldcourtstatute.pdf>

LANEGRA, Iván. *¿Cómo decide el Gobierno quién es indígena y quién no?* En: <http://ojopublico.com/46/como-decide-el-gobierno-quien-es-indigena-y-quien-no>.

MARTIN-ORTEGA, Olga. *Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional*. Barcelona: Bosch, 2008.

MARTINEZ HERRERA, Horacio. *Responsabilidad social y ética empresarial*. En: https://books.google.com.pe/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&pg=PA93&lpg=PA93&dq=%22tipo+de+sociedad%22+responsabilidad+social+empresas&source=bl&ots=vH8-7q6dSy&sig=o118qSljxb9pkOZ7vo0tD9kfRTM&hl=es&sa=X&ved=0CD4Q6AEwBmoVChMlluu_4qTgxlVtGACH0GVQZQ#v=onepage&q=%22tipo%20de%20sociedad%22%20responsabilidad%20social%20empresas&f=false

MEDINA ARDILLA, Felipe. *La responsabilidad internacional del Estado por actos de particulares: análisis jurisprudencial interamericano*. En: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26724.pdf>

MILANOVICH, Marko. *Extraterritorial Application of Human Rights Treaties. Law, Principles and Policy*. Oxford: Oxford University Press, 2011.

MUJICA PETIT, Javier. *Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los derechos humanos*. En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=92438e28-b064-44a4-ae4e-105d16c319b4%40sessionmgr198&hid=112>

NATOUR, Faris. *Durmiendo con el enemigo: Evitar la complicidad en la violación de los Derechos Humanos*. En: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wkGTwiZ6h9AJ:business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/durmiendo-con-el-enemigo-evitar-la-complicidad-en-la-violacion-de-derechos-humanos.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

OECD WATCH. *10 años después*. En: http://oecdwatch.org/publications-es/Publication_3550-es

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (Consejo de Derechos Humanos). *Summary of discussions of the Forum on Business and Human Rights, prepared by the Chair, Mo Ibrahim*. En: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession3/A-HRC-FBHR-2014-3_en.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_312196.pdf

PARASCHIV, Daniel-Stefan. *Corporate Criminal Liability in Comparative Law*. En: <https://www.questia.com/library/journal/1P3-3157568501/corporate-criminal-liability-in-comparative-law>

PATRICIA FEENEY. *Empresas y derechos humanos: la lucha por la rendición de cuentas en la ONU y el rumbo futuro de la agenda de incidencia*. En: <http://www.surjournal.org/esp/conteudos/pdf/11/08.pdf>

PRANDI CHEVALIER, María. *La gestión de los derechos humanos en la empresa*. En: "Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría"

normativa de la responsabilidad social corporativa a las redes contra hegemónicas transnacionales”. Bilbao: Universidad del País Vasco, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (Hegoa), 2009.

RED INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. *Empresas y derechos humanos: consideraciones de cara al III Foro Mundial*. En: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/empresas-y-derechos-humanos-consideraciones-de-cara-al-iii-foro-mundial/>

SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. *El Derecho Internacional Humanitario y su relación con el Derecho interno de los Estados*. Lima: Palestra, 2007.

SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. *La implementación del derecho internacional humanitario en los ordenamientos jurídicos latinoamericanos*. En: <http://fondosdigitales.us.es/tesis/tesis/846/la-implementacion-del-derecho-internacional-humanitario-en-los-ordenamientos-juridicos-latinoamericanos/>

SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. *Los aportes del derecho internacional de los derechos humanos a la protección del ser humanos* en “Miradas que construyen”. En: http://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/miradas_que_construyen.pdf, p. 154.

SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. *Mecanismos de reparación en el ámbito del sistema interamericano por violaciones de derechos humanos*. En: Revista de Estudios Jurídicos (Universidad de Jaén), n°12, 2012.

SIEGENBEEK VAN HEUKELOM, Tim. *A World Court of Human Rights?* En: <http://www.lowyinterpreter.org/post/2010/05/28/A-World-Court-of-Human-Rights.aspx>

SILVA GARCÍA, Fernando. *Jurisprudencia Interamericana sobre Derechos Humanos*. En: http://www.cjf.gob.mx/reformas/documentos/JurisprudencialInteramericanaDerechosHumanos_FernandoSilva.pdf

SOCIOS PERÚ. *Informe del país. Agosto 2014*. En: <http://sociosperu.org/wp-content/uploads/2015/02/Gu%C3%ADa-Pa%C3%ADs.pdf>

TRUJILLO DUSSÁN, Dilberto. *Prevenir en derechos humanos: qué buen negocio para todos*. En: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/prevenir-en-derechos-humanos-que-buen-negocio-para-todos/>

ULFSTEIN, Geir. *Do We Need a World Court of Human Rights?* En: <http://ulfstein.net/wp-content/uploads/2012/08/UlfsteinWorldCourt2008.pdf>

UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. *Report of pilot business survey on implementation of the corporate responsibility to respect human rights*. En: http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/12/Report_UNWG-Business-Survey_Dec2012.pdf

VARGAS SÁNCHEZ, Gustavo. *La empresa transnacional*. En: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/351/02gustavo.pdf>

Legislación nacional

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Ley N° 29785. Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo*. En: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Ley%2029785%20Consulta%20Previa%20pdf.pdf>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad*. En: http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13649/PLAN_13649_Ley_General_de_las_Personas_con_Discapacidad_2013.pdf.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Ley N°30424. Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional*. En: http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvir?OpenForm&Db=04054&View

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Proyecto de Ley N° 4054/2014-PE “Ley que regula la responsabilidad autónoma de las personas jurídicas en los delitos de corrupción”*. En: [http://www4.congreso.gob.pe/DGP/CCEP/curso/2015/e-23-03-2015/6bProyectedeLey%204054\(personasjuridicas\).pdf](http://www4.congreso.gob.pe/DGP/CCEP/curso/2015/e-23-03-2015/6bProyectedeLey%204054(personasjuridicas).pdf)

SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS. *Resolución S.B.S. N° 1928-2015. Reglamento para la Gestión del Riesgo Social y Ambiental*. En: <https://intranet1.sbs.gob.pe/.../RESOLUCION/1928-2015.R.DOC>.

Instrumentos internacionales

1945 Carta de las Naciones Unidas

1948 Declaración Universal de Derechos Humanos

1966 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

1966 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

1969 Convención de Viena sobre el derecho de los tratados

1969 Convención Americana de Derechos Humanos

Jurisprudencia

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso de la masacre de Pueblo Bello vs. Colombia. Sentencia de 31 de enero de 2006*. En: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_140_esp.doc p.96.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Sentencia de 29 de julio de 1998*. En: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.doc

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Ximenes Lopes vs. Brasil*. Sentencia de 4 de julio de 2006. En: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_149_esp.pdf

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. *Acuerdo Plenario N° 7-2009/CJ-116*. En: http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add/ACUERDO_PLENARIO_07-2009-CJ-116_301209.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=01eba0004bbfbeb18ee0df40a5645add

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Soering v. Reino Unido*. En: [http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57619#{\"itemid\":\[\"001-57619\"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57619#{\)

Iniciativas de Organizaciones internacionales

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Declaración del Ecuador*. <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/declaracion-ecuador-derechos-humanos-empresas-16-jun-2011.pdf>.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Corporate Human Rights Benchmark*. <http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS. *Resolución 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. En: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>

ETOS. *Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie*. En: www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*. En: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. En: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*. En: www2.ohchr.org/english/bodies/.../A-HRC-8-5.doc.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas Transnacionales (versión 1983)*. En: <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2893>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Resolución 8/7. Mandato del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. En: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS y la Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI). *Principios para la Inversión Responsable*. En: http://www.ascr.org/upload/buenas_practicas/24072012130559_4685.pdf

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, *¿Qué es el Pacto Mundial?* En: <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS. *Participantes.* En: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS. *Principio 10.* En: <http://www.pactomundial.org/2015/04/principio-10/>.

PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS. *What are the Voluntary Principles?* En: <http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/>

RED DEL PACTO MUNDIAL. *Principios para la Inversión Responsable.* En: <http://www.pactomundial.org/principios-para-la-inversion-responsable-pri/>

UNEP FINANCE INITIATIVE. *Los Principios para la Inversión Responsable.* En: http://www.spainsif.es/sites/default/files/upload/ficheros/14_pri_valeria.pdf

Iniciativas estatales

HER MAJESTY'S GOVERNMENT. *Buenas prácticas comerciales: Aplicación de los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.* En: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237053/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_Spanish__LatAm_.pdf

FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ y Embajada Británica de Bogotá. *Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia.* En: <http://www.ideaspaz.org/publications/posts/24>

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN. *Borrador: Plan de empresa y derechos humanos.* En: <http://business-humanrights.org/en/node/77708>

SISTEMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DIH y Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. *Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas.* En: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/140724-lineamientos-politica_web.pdf

Información empresarial

BACKUS. *Reporte de Desarrollo Sostenible 2014* En: <http://backus.pe/pdf/Reporte-Desarrollo-Sostenible-2014-Backus.pdf>

BROSS, Dan. *Cómo lo hizo Microsoft: Implementación de Principios Guía sobre Negocios y Derechos Humanos.* En: <http://business-humanrights.org/en/microsofts-approach-to-implementing-un-guiding-principles-on-business-human-rights#c70826>

COCA COLA COMPANY. *Human Rights Statement.* En: http://assets.coca-colacompany.com/e9/c2/f1c4a6314f93bd7545fe43934621/human_rights_statement.pdf

COCA COLA COMPANY. *Principios Rectores para Proveedores.* En: http://assets.coca-colacompany.com/10/57/15171bf749bd8fdb1714c373ffa8/SGP_Brochure_ES-XL.pdf

ECOPETROL. *Comité de Derechos Humanos.* En: http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/responsabilidad-corporativa/derechos-humanos/gestion-de-los-derechos-humanos/comite-de-derechos-humanos!/ut/p/z1/hdDLDoIwEAXQr2FLp0WQuCsYCY8FSFTsxCpgAFKAOH3bYwrVJdJ0cmMxcxICBWp0ORpX0h6rSU-5kZFzPE1HEB-xAdMFCCDdc6UivwV-j0BvBnKCC2IGcTst5qkIDs7Rw9MnRtHrjmPCAkhilw9qY8jcQ08nzbskP9A2a-8Jb-kEXR-qgZGWItv_OWt-qzlf3lfd90GwUUGMdRzYTISq7eRKU2XIFfqVx0PUq-MGqqBAR3oZdDQF9z7tVm/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

ECOPETROL. *Prácticas en Derechos Humanos.* En: http://www.ecopetrol.com.co/contenido_imprimir.aspx?conID=76640&catID=469

GAS NATURAL FENOSA. *Política de Derechos Humanos.* En:
http://www.gasnaturalfenosa.com/servlet/ficheros/1297092755820/512%5C404%5CPol%5C3%ADtica_DDHH_Espa%C3%B1ol,15.pdf

HEWLETT PACKARD. *Política global de derechos humanos.*
<http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/humanrightspolicy-Spanish.pdf>

MICROSOFT. *Declaración Global sobre Derechos Humanos de Microsoft.* En:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TSXeAdaw7ggJ:https://www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/en-us/downloadhandler.ashx%3FId%3D03-01-02+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

NESTLÉ. *Creando valor compartido.* En:
<http://www.nestle.com.pe/featuredstories/publishingimages/nestle70anios.pdf>

NESTLÉ e Instituto Danés de los Derechos Humanos. *Talking the Human Rights Walk: Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities.* En:
http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf

REPSOL. *Nuestra responsabilidad de respetar.* En:
http://www.repsol.com/pe_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/nuestros-compromisos/respeto-derechos-humanos/responsabilidad-de-respetar/

SHELL. *Training, tools and guidance.* En: <http://www.shell.com/global/environment-society/society/human-rights/training-tools-guidelines.html>

TELEFONICA. *Nuestros principios de actuación.* En:
http://www.telefonica.com/es/about_telefonica/pdf/NuestrosPrincipiosdeActuacion.pdf

Guías de implementación

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. *A guide for integrating Human Rights into Business Management*. En: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>

CARNEIRO FREIRE, Mar, Juanjo Cordero Sanz, Carlos Cordero Sanz y Vidal Martín Hernando. *Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre empresa y derechos humanos*. Madrid: Sustentia Innovación Social, 2013.

FORO INTERNACIONAL DE LÍDERES EMPRESARIALES y Corporación Financiera Internacional. *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos*. En: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/dceed880404dcd82944f9682455ae521/IFC_HRIAM_Spanish.pdf?MOD=AJPERES, pp.27 y 48.

INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS y The International Corporate Accountability Roundtable. *National action plans on business and human rights: A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks*. En: [http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/DIHR%20-%20ICAR%20National%20Action%20Plans%20\(NAPs\)%20Report.pdf](http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/DIHR%20-%20ICAR%20National%20Action%20Plans%20(NAPs)%20Report.pdf)

OFICINA DEL ASESOR EN CUMPLIMIENTO. *Guía para Diseñar e Implementar Mecanismos de Reclamo para Proyectos de Desarrollo*. En: <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implemgrievsp.pdf>

PACTO MUNDAL DE LAS NACIONES UNIDAS, CONSEJO EMPRESARIAL MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLEY GLOBAL REPORTING INITIATIVE. *SDG COMPASS*. En: http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. *Manual de políticas públicas para el acceso a la justicia*. En: http://www.justiciaviva.org.pe/acceso_justicia/documentos/Manual.pdf

SOMO, CEDHA y Cividep India. *Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas*. En: <http://business-humanrights.org/es/pdf-c%C3%B3mo-utilizar-los-principios-rectores-de-la-onu-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-en-la-investigaci%C3%B3n-y-la-incidencia-sobre-empresas-una-gu%C3%ADa-para-las-organizaciones-de>

SUSTENTA. *Cuaderno Guía de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*. En: <http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/Cuaderno-Guia-Principios-Rectores-Nov13-Sustentia.pdf>

THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS REVIEW. *Implementing the Guiding Principles*. En: <http://www.allenoverly.com/SiteCollectionDocuments/Business%20and%20Human%20Rights%20Review%20-%20Issue%202%20Spring%202013.pdf>

Notas de prensa

BBC. *Bangladesh factory collapse toll passes 1,000*. En: <http://www.bbc.com/news/world-asia-22476774>

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Proyecto sobre la rendición de cuentas y acceso a las reparaciones de ACNUDH*. En: <http://business-humanrights.org/es/proyecto-sobre-la-rendici%C3%B3n-de-cuentas-y-acceso-a-las-reparaciones-de-acnudh>

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *US to develop National Action Plan consistent with UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. En: <http://business-humanrights.org/en/us-to-develop-national-action-plan-consistent-with-un-guiding-principles-on-business-human-rights>.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *UN Guiding Principles*. En: <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>

COMUNICARSE. *Adidas lanza un procedimiento de quejas en materia de Derechos Humanos.* En:

http://comunicarseweb.com.ar/?Adidas_lanza_un_procedimiento_de_quejas_en_materia_de_Derechos_Humanos&page=ampliada&id=13533&_s=&_page=&utm_medium=Email&utm_source=Newsmaker&utm_campaign=las-5-claves-de-la-rse-y-la-sustentabilidad-para-2015&utm_content=http%253A%252F%252Fcomunicarseweb.com.ar%252F%253FAdidas_lanza_un_procedimiento_de_quejas_en_materia_de_Derechos_Humanos%2526page%253Dampliada%2526id%253D13533%2526_s%253D%2526_page%253D

COMUNICARSE. *El Nasdaq exigirá informes de sustentabilidad a las empresas de sus índices.* En: <http://www.comunicarseweb.com.ar/noticia/el-nasdaq-exigira-informes-de-sustentabilidad-las-empresas-de-sus-indices>

EL PERUANO. *Aprueban Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016. Decreto Supremo N° 005-2014-JUS.* En: http://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/07/DS-005-2014-JUS-Aprobacion_PNDH.pdf

LA REPUBLICA. *Madre de Dios: 50 mil hectáreas de bosque depredadas en 40 años.* En: <http://larepublica.pe/impresa/sociedad/398859-madre-de-dios-50-mil-hectareas-de-bosque-depredadas-en-40-anos>

MINISTERIO DEL AMBIENTE. *Avances en números.* En: <http://www.minam.gob.pe/investigacion/avances-en-numeros/>

Otros

AVIVA INVESTORS, Business & Human Rights Resource Centre, Calvert Investments, Institute for Human Rights and Business, VBDO y Vigeo Eiris. *Corporate Human Rights Benchmark.* En: http://business-humanrights.org/sites/default/files/CHRB_report_06_singles.pdf.

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. *Observación General No. 31, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, La índole de la obligación*

jurídica general impuesta, 80º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 225 (2004). En: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom31.html>

COMISIÓN EUROPEA. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.* En: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. *La Institución.* En: <http://www.conadisperu.gob.pe/>

CORTES, MICAELA. “Entrevista a Rajiv Maher”. 18 de junio de 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Micro, Pequeñas y Medianas empresas concentran más del 20% de las ventas.* En: <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/micro-pequenas-y-medianas-empresas-concentran-mas-/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012.* En: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6F7FEEDF3FB710B305257D27005E4900/\\$FILE/Producci%C3%B3n_empleo_informal_peru.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6F7FEEDF3FB710B305257D27005E4900/$FILE/Producci%C3%B3n_empleo_informal_peru.pdf)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Tasa de informalidad de mujeres y hombres, según ámbito geográfico, 2013.* En: <http://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=informalidad>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Listas de ratificaciones por convenio y por país.* En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-iii-2.pdf>

OXFAM. *Oxfam behind the brands.* En: <https://www.oxfam.org/en/campaigns/behind-brands>

RANKING DIGITAL RIGHTS. *2015 Ranking Digital Rights Corporate Accountability Index.* En: <https://rankingdigitalrights.org/index2015/>

SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción para los derechos humanos y la democracia (2015-2019)*. En: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10897-2015-INIT/es/pdf>, p.23.

UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING. *UN Guiding Principles Reporting Framework*. En: <http://www.ungpreporting.org/>

