

“Proteger, Respetar, Remediar”

Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos y Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas

Nota informativa para los sindicalistas

¿Qué es el Marco de la ONU ‘Proteger, Respetar, Remediar’?

El Marco de la ONU para las actividades empresariales y los derechos humanos es un “marco conceptual” desarrollado para servir de base al debate sobre cómo abordar la cuestión de las empresas y los derechos humanos, con la intención de influir en las políticas públicas a escala internacional y nacional. Las ideas del Marco pueden quedar incorporadas en leyes, tratados, regulaciones, actividades de RSC y políticas empresariales. El marco determina los distintos papeles que tienen las empresas y los Gobiernos, además de esclarecer ciertos conceptos y términos específicos.

El marco se basa en tres pilares:

1. el deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas;
2. la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; y
3. la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas de abusos de derechos humanos a vías de reparación efectivas.

Es lo que se denomina formalmente el “Marco de la ONU ‘Proteger, Respetar, Remediar’ para las actividades empresariales y los derechos humanos” (al que nos referiremos en adelante como “Marco de la ONU”) también conocido como ‘Marco Ruggie’.

(<http://www.villaverde.com.ar/es/assets/investigacion/RSE/marco-dh-transnacionales-2008.pdf>)

El Marco de la ONU fue desarrollado y presentado al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en abril de 2008 por el profesor John Ruggie, quien fuera designado Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (en adelante “Representante Especial”).

¿Qué son los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos”?

Los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’” son 31 principios destinados

a “hacer operativo” el Marco de la ONU. Fueron adoptados unánimemente en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

(http://www2.ohchr.org/SPdocs/Business/A-HRC-17-31_sp.doc)

¿Por qué son importantes el “Marco de la ONU” y los “Principios Rectores”?

El Marco de la ONU y los Principios Rectores constituyen el avance más significativo en más de 30 años respecto a las normas internacionales de comportamiento de las empresas. El Marco de la ONU fue acogido formalmente por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2008, otorgándole estatus oficial y marcando así la primera ocasión en que un órgano de las Naciones Unidas designado para abordar cuestiones sobre derechos humanos adoptara una política significativa sobre actividades empresariales y derechos humanos

(http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.doc).

Los Principios Rectores de la ONU vienen a sumarse a las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (Directrices de la OCDE) (<http://www.comercio.mityc.es/es-ES/inversiones-exteriores/acuerdos-internacionales/lineas-directrices-ocde-para-empresas-multinacionales/PDF/lineas-directrices-ocde-para-empresas-multinacionales/Folleto%20DIRECTRICES%202011.pdf>) y a la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN de la OIT) (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf) en tanto que tercer instrumento internacional autorizado, no vinculante jurídicamente, que aborda la cuestión del comportamiento empresarial.

[Los Principios Rectores son]...la norma global de prácticas que se espera actualmente de todos los Gobiernos y las empresas en relación con las actividades empresariales y los derechos humanos. Aunque no constituyen en sí mismos un documento legalmente vinculante, los Principios Rectores detallan las implicaciones de las normas y prácticas existentes para los Estados y las empresas, e incluyen puntos cubiertos de distintas maneras en la ley y la práctica internacionales.” (Introducción, “La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos: guía interpretativa” Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, noviembre de 2011.

<http://ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

Muchos de los instrumentos e iniciativas más importantes en relación con la responsabilidad social de las empresas han sido, o están siendo, actualizados para tener en cuenta los Principios Rectores de la ONU. Las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, revisadas en mayo de 2011, incluyen un nuevo capítulo sobre derechos humanos basado en los Principios Rectores. Igualmente importante, también incorporan el concepto de diligencia debida de los Principios Rectores (sobre el que se trata más adelante en la presente Nota) en tanto que principio que fija las expectativas en cuanto a un comportamiento responsable en otras áreas aparte de los derechos humanos. La norma ISO 26000 de la Organización Internacional de Normalización (ISO) sobre responsabilidad social (http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf) también es plenamente compatible con los Principios Rectores. La revisión del Marco para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, de la Global Reporting Initiative, que está previsto se complete en 2013, también deberá reflejar los Principios Rectores.

Las ideas más importantes

El Marco y los Principios Rectores de la ONU suponen un “cambio en las reglas de juego”, implicando nuevas ideas sobre el comportamiento de las empresas y la responsabilidad social corporativa (RSC). A continuación enumeramos algunas de las ideas más importantes:

Los papeles del Estado y de las empresas son diferentes e independientes entre sí. Los Estados no pueden utilizar el poder de las empresas como excusa para no cumplir con sus obligaciones de proteger los derechos humanos. Las empresas no pueden utilizar la inacción del Estado a la hora de proteger como excusa para eludir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas sus actividades en cualquier lugar e incluye todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Los Principios Rectores de la ONU hacen referencia específicamente a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se basa en los ocho convenios fundamentales de la OIT sobre derechos de los trabajadores/as.

La responsabilidad de respetar implica que las empresas “deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación”.

La expectativa de un comportamiento responsable implica que las empresas procedan con la “*debida diligencia*” con el fin de identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades. Además, las empresas tienen la responsabilidad de *remediar* cualquier consecuencia negativa que la empresa haya provocado o contribuido a provocar.

Las empresas tienen también la responsabilidad de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas.

El deber del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar incluyen la obligación de proporcionar los remedios adecuados para hacer frente a las consecuencias negativas ocasionadas por las empresas sobre los derechos humanos.

Lo que implican estas ideas

Estas ideas tienen implicaciones importantes por muchos motivos.

Poderoso correctivo respecto a las peores ideas asociadas con la RSC

Las actividades de RSC no pueden sustituir el papel distintivo que le corresponde al Estado. La responsabilidad no es un “concepto voluntario”, ni el respeto de los derechos humanos “opcional”, aun cuando no resulte legalmente vinculante. En el mundo de la RSC, se hace énfasis en las “contribuciones positivas” que decidan realizar las empresas unilateralmente. Con este nuevo concepto, se centra la atención en las consecuencias adversas sobre terceros que las empresas *deben abordar*. No es cuestión de “seleccionar y escoger” qué derechos deben respetarse. Las empresas han de respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Puesto que la responsabilidad se refiere a las consecuencias sobre terceros – y no a la “sostenibilidad” de la empresa – guarda relación con todos aquellos afectados por las empresas, incluidos quienes no tengan otras relaciones con la empresa ni ningún interés en el

éxito de la misma o sus perspectivas a largo plazo. Se trata de derechohabientes cuyos derechos resultan violados o amenazados. Tampoco existe la “responsabilidad compartida” entre las empresas y los Gobiernos – tienen papeles distintos e independientes entre sí. La filantropía queda fuera del ámbito de la responsabilidad de las empresas a respetar los derechos humanos. No se dispone del equivalente a “bonos de carbono” en cuanto a la violación de los derechos humanos.

La responsabilidad por las acciones de las relaciones de las empresas

La responsabilidad de una empresa no está determinada por su “esfera de influencia”, esto es, por su capacidad de presión sobre otras empresas gracias a su “influencia”, sino que se determina más bien por el *impacto* que pudieran tener sus actividades sobre otros. La responsabilidad de las empresas no termina en el “primer nivel” de su cadena de suministros, sino que se extiende a todas las consecuencias adversas que pudieran estar directamente relacionadas con las operaciones, productos o servicios de la empresa. Esto conduciría a profundos cambios tanto en las iniciativas “lideradas por la empresa” como en las iniciativas “multilaterales” que abordan las prácticas laborales en las cadenas de suministros. El concepto de “relaciones comerciales” es más amplio que la “cadena de suministros” y puede incluir las relaciones de trabajo indirectas (por ejemplo el trabajo a través de agencias y contratistas independientes) que tengan consecuencias adversas en un número cada vez mayor de trabajadores/as y que supongan un obstáculo para la capacidad de los trabajadores de organizarse y negociar colectivamente.

La debida diligencia constituye el consenso internacional en cuanto al comportamiento empresarial responsable

La debida diligencia hace referencia a diversos procesos continuos – no es una “herramienta” que pueda utilizarse cuando se necesite y luego volver a guardar en la “caja de herramientas”. Los procesos pueden ser aquellos que buscan identificar consecuencias adversas reales o potenciales para que puedan ser evitadas o mitigar su impacto. La norma no se limita a “no hacer daño” sino que incluye tomar medidas activas para prevenir que se produzca y ser capaz de demostrar las medidas que se han tomado. La debida diligencia implica que las medidas han de ser equivalentes al *riesgo* o la probabilidad del perjuicio ocasionado y la *severidad* del posible perjuicio. La responsabilidad estriba en hacer frente a todas las consecuencias adversas. Esto incluiría la reparación, que puede comprender, entre otras cosas, una disculpa pública, la promesa de no volver a incurrir en un comportamiento similar, pago de una indemnización a las víctimas – y otras medidas para corregir el perjuicio ocasionado. Las empresas deberán poder demostrar las medidas adoptadas. Las medidas pueden incluir mecanismos no judiciales de solución de agravios, considerados en la sección sobre Reclamación de los Principios Rectores. Los sindicalistas deberían tener en cuenta que se advierte respecto a dichos mecanismos de reclamación que “no se los debe utilizar para socavar la función de los sindicatos legítimos”.

Próximos pasos

Los Principios Rectores no incluyen un mecanismo de la ONU que se encargue de considerar cuestiones relativas a su significado, tratar las reclamaciones contra empresas específicas, resolver disputas, o investigar acusaciones de abusos cometidos por las empresas. El Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció un Grupo de Trabajo integrado por cinco expertos independientes, que incluye en su mandato funciones como promover los Principios Rectores, identificar e intercambiar “buenas prácticas” y efectuar recomendaciones. La trascendencia de los Principios Rectores de la ONU no quedará determinada por este procedimiento de seguimiento, sino por la influencia que tengan sobre otras organizaciones e instituciones, y

sobre la política pública, así como por las posibilidades creadas cuando sean aplicadas por Gobiernos o por empresas. Su importancia se evaluará también en función del establecimiento de condiciones previas indispensables para lograr progresos adicionales en el desarrollo de instituciones de gobernanza global – por ejemplo vinculando las consecuencias sociales más importantes de la actividad económica al comportamiento empresarial en tratados, en los procedimientos de las instituciones financieras internacionales y a través de requisitos de las agencias de crédito a la exportación y en las políticas de contrataciones.

Acción sindical

Los sindicatos pueden utilizar los Principios Rectores de la ONU:

- para resolver problemas y desarrollar el significado de la debida diligencia por medio de casos relacionados con las Directrices de la OCDE y otros mecanismos intergubernamentales como los de la CFI;
- para influir en las políticas gubernamentales y legislación relativa al comportamiento de las empresas;
- para luchar contra el trabajo precario y exigir relaciones de trabajo en la cadena de suministros;
- para influir en organizaciones intergubernamentales (OIT, Banco Mundial, OCDE, entre otras);
- para evaluar o cambiar iniciativas sobre RSC.

Los sindicatos pueden además servirse de los Principios Rectores para lograr que las compañías:

- aborden problemas específicos;
- amplíen la cobertura de sus acuerdos marco;
- cambien al marco para el diálogo social; traten cuestiones relacionadas con el trabajo precario y las relaciones en la cadena de suministros; y
- evalúen las políticas de la compañía y la presentación de informes no financieros.
