

La responsabilidad de las empresas con respecto a los derechos humanos

Corinne Lewis

No hay ninguna norma de Derecho Internacional de los Derechos Humanos que prohíba expresamente que las empresas provoquen desplazamientos arbitrarios de personas. Sin embargo las empresas sí que tienen la responsabilidad de evitar vulnerar los derechos humanos de manera que puedan provocar desplazamientos y también de tomar medidas para corregir dichas vulneraciones.

Todo el mundo está de acuerdo en que las empresas pueden contribuir significativamente a paliar la pobreza a través de la creación de nuevos puestos de trabajo, mejorando las carreteras, las condiciones de salubridad, el acceso al agua y aumentando los servicios sanitarios en las comunidades. Sin embargo, ahora se está prestando mayor atención al impacto negativo que sus operaciones tienen en las comunidades, incluidas aquellas que pueden llevar al desplazamiento. La contaminación procedente de las fábricas y de los proyectos mineros, por ejemplo, ha privado a las personas de sus medios de vida, de las fuentes de agua y del acceso a los lugares de celebración religiosa y cultural. Aun cuando una empresa no esté causando daños al medio ambiente, su mera presencia puede alterar la composición social de la comunidad local o crear tensiones entre los diferentes grupos y provocar el desplazamientos individuales, de familias o de toda la comunidad.

Se les está exigiendo cada vez más que respeten los derechos humanos a lo largo de todas sus operaciones con independencia del tamaño y la naturaleza de la empresa. El principio de respeto corporativo por los derechos humanos fue articulado en un documento remitido por el profesor John Ruggie en 2008 al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas por el Representante Especial del Secretario General sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales. Su marco "Proteger, respetar y remediar" referido a empresas y derechos humanos[1] (#_edn1) (el



Previsión del desplazamiento (/es/prevision)

RMF 41

Diciembre 2012

Contents

La voluntariedad de quedarse (/es/prevision/guler)

Hacia un sistema uniforme de protección legal
(/es/prevision/chotouras)

Los intentos de prevenir los desplazamientos en los territorios palestinos ocupados (/es/prevision/khalil)

Derecho Internacional Humanitario: un breve resumen de las provisiones relevantes (/es/prevision/provisiones-ihl)

La falta de seguridad para acceder a las tierras tras el conflicto amenaza con producir nuevos desplazamientos en el norte de Uganda (/es/prevision/onegi)

El enfoque del CICR en situaciones previas al desplazamiento (/es/prevision/talviste-et-al)

Las inundaciones en Tailandia: huir, luchar o flotar
(/es/prevision/sophonpanich)

¿Prevenir o proseguir con el desplazamiento?
(/es/prevision/barrs)

La educación como un componente esencial para prevenir que los jóvenes vuelvan a desplazarse

Marco) fue acogido por el Consejo de Derechos Humanos.

El Marco se apoya sobre tres pilares: El primero afecta al deber de los Estados de proteger los derechos humanos contra los abusos cometidos por terceros, entre ellos las empresas, mediante políticas, reglamentos y adjudicaciones adecuadas. El segundo se refiere a la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y el tercero, a la necesidad de que las víctimas de vulneraciones de los derechos humanos dispongan de un mayor acceso a una compensación efectiva.

A las empresas se les proporcionó en 2011 orientación operativa sobre la implementación de su responsabilidad corporativa de proteger los derechos humanos mediante los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: implementar el marco "Proteger, respetar y remediar" de las Naciones Unidas[2] (#_edn2) (los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos), que fueron refrendados por completo por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, al igual que los Principios Rectores de los Desplazamientos Internos, no son jurídicamente vinculantes pero son congruentes con las normas internacionales de derecho humanitario y de los derechos humanos.

El papel del Marco y de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos está siendo clave a la hora de impulsar una transformación en la forma de ver la relación de las empresas con los derechos humanos. Ofrecen una nueva base para que las empresas se responsabilicen de respetar los derechos humanos y, como consecuencia, para que den pasos en pos de garantizar que sus acciones no infringen los derechos humanos de forma que puedan dar lugar a desplazamientos.

Aunque el respeto de los derechos humanos sigue siendo una obligación "voluntaria" para las empresas, está recibiendo un gran apoyo. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos incluyó el principio en la actualización de 2011 de sus Directrices para Empresas Multinacionales[3] (#_edn3) . La Corporación Financiera Internacional (parte del grupo Banco Mundial), que ofrece préstamos a empresas en países en vías de desarrollo para promover el desarrollo económico y reducir la pobreza, reconoce la responsabilidad del sector privado con respecto a los

(/es/prevencion/anselme-zeus)

La responsabilidad de las empresas con respecto a los derechos humanos *(/es/prevencion/lewis)*

La gestión del desplazamiento por cuestiones climáticas *(/es/prevencion/leckie)*

La "caja de herramientas" a disposición de los Estados para prevenir el desplazamiento: una perspectiva suiza *(/es/prevencion-del-desplazamiento/isabelle-gomez-truedsson)*

El papel de las mujeres defensoras de los derechos humanos en Colombia *(/es/prevencion/candamil-duque)*

Editorial *(/es/prevencion/editores)*

Minando el desarrollo: desalojos forzados en Bangladesh *(/es/prevencion/hoshour)*

El reconocimiento del derecho a la propiedad de los pueblos indígenas y las comunidades rurales *(/es/prevencion/williams)*

Los detonantes del desplazamiento: explosivos en zonas pobladas *(/es/prevencion/bagshaw)*

La restitución de la propiedad en Colombia *(/es/prevencion/medina)*

La prevención del desplazamiento *(/es/prevencion/amos)*

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y la prevención del desplazamiento *(/es/prevencion/weerasinghe-ferris)*

Las intervenciones en temas de refugio previenen y mitigan el desplazamiento *(/es/prevencion/wadley)*

Predecir los desastres y proteger los derechos *(/es/prevencion/ginnetti-schrepfer)*

Los desastres naturales y el desplazamiento indígena en Bolivia *(/es/prevencion/girard)*

La historia y el estatus del derecho a no ser un desplazado *(/es/prevencion/morel-et-al)*

Prevenir el "re-desplazamiento" mediante una reintegración genuina en Burundi *(/es/prevencion/hovil)*

Artículos generales

Los programas de orientación cultural en el extranjero y las percepciones de los refugiados reasentados *(/es/prevencion/komfeld)*

derechos humanos en la edición 2012 de su Política sobre Sostenibilidad Social y Ambiental[4] (#_edn4) . En octubre de 2011 la Comisión Europea lanzó una nueva política de responsabilidad social y corporativa que expresa la previsión de que las empresas europeas cumplirán con sus responsabilidades con respecto a los derechos humanos[5] (#_edn5) . Más o menos al mismo tiempo, la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) anunció que el primer estudio temático de su nueva Comisión Intergubernamental sobre los Derechos Humanos abordaría la cuestión de las empresas y los derechos humanos. En el sector privado, las organizaciones industriales como IPIECA, (una asociación global de la industria petrolera para la conservación ambiental y cuestiones sociales), y el Consejo Internacional de Minería y Metales (establecido para mejorar el desarrollo sostenible), promueven y ofrecen orientación para implementar un enfoque orientado hacia los derechos humanos entre sus empresas miembro. Además, las sociedades de inversión evalúan cada vez más las prácticas relacionadas con los derechos humanos que llevan a cabo las empresas en las que invierten.

Los pasos que deberían dar las empresas

Aunque las leyes nacionales imponen obligaciones a las empresas comerciales, la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos proporciona un grado de responsabilidad por encima de las normas jurídicas nacionales. Por tanto, aun cuando los Estados no desean o no disponen de las competencias para regular, supervisar y hacer que las empresas rindan cuentas adecuadamente por sus infracciones de las leyes nacionales que protegen los derechos humanos, éstas siguen siendo responsables de respetar estos derechos.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen los dos mayores pasos que las compañías deberían dar para garantizar que respetan los derechos humanos. En primer lugar, la empresa debe establecer una política que articule su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Dicha política sirve para hacer saber a los empleados, inversores y público en general, entre otros, que la mercantil se ha comprometido a respetar los derechos humanos. Incluso el proceso de creación de la política puede fomentar una mayor integración del principio de respeto por los derechos humanos en las prácticas y operaciones cotidianas de la empresa.

De un laboratorio en Luxemburgo a satélites en Sudán del Sur (*/es/prevencion/donven-hall*)

Promover la seguridad en el trabajo para las mujeres desplazadas (*/es/prevencion/buscher*)

Las lecciones aprendidas de la movilización causada por los desahucios en las barriadas de Tanzania (*/es/prevencion/hooper*)

Los refugiados de África Oriental se adaptan a la vida en el Reino Unido (*/es/prevencion/bekalo*)

De los Principios de Nansen a la Iniciativa Nansen (*/es/prevencion/kaelin*)

Los oportunamente olvidados derechos humanos de los Rohingya (*/es/prevencion/brinham*)

Los refugiados, ¿son una carga económica o un beneficio? (*/es/prevencion/zetter*)

La necesidad de protección de los norcoreanos en China (*/es/prevencion/cohen*)

El segundo paso es el establecimiento de un “proceso de diligencia debida” de los derechos humanos – término prestado y ampliado en su uso en el mundo empresarial para referirse a la investigación de una empresa para garantizar que no se han ocultado responsabilidades, entre ellas financieras, legales, sanitarias, de seguridad o de problemas medioambientales– que debería incluir cuatro componentes.

En primer lugar, una empresa debe aumentar su actual proceso de diligencia debida o crear uno nuevo para identificar a las personas que podrían verse afectadas por sus actividades y a cuántos de sus derechos afectan o podrían afectar. La empresa necesita determinar qué acciones debe emprender para contrarrestar su impacto adverso sobre los derechos humanos y para prevenir o reducir los impactos potenciales. Asimismo, necesita realizar un seguimiento de cómo responde a los actuales o potenciales impactos sobre los derechos humanos con el fin de calibrar y mejorar la efectividad de sus respuestas. En cuarto y último lugar, la empresa necesita difundir información sobre las acciones que ha llevado o pretende llevar a cabo con respecto a las personas que hayan resultado o pudieran resultar afectadas además de, entre otros, inversores y público en general.

Una empresa debería iniciar su diligencia debida con una evaluación de sus propios efectos adversos actuales y potenciales sobre los derechos humanos. Luego debería evaluar si se encuentra involucrada en cualquier impacto adverso contra los derechos humanos mediante sus relaciones empresariales con los proveedores de mercancías como materias primas, uniformes para los trabajadores, ordenadores y otros equipos, y servicios como asistencia tecnológica y seguridad. Por ejemplo, cuando compre un mineral procedente de una mina para manufacturarlo, se debería comprobar que el proveedor respeta los derechos humanos y determinar si éste tiene un impacto adverso sobre ellos, como el desplazamiento. Si el proveedor provoca un impacto significativo sobre los derechos humanos, la empresa debería evaluar si puede influir sobre las acciones del proveedor o si terminar su relación comercial con él.

Si bien una empresa debería llevar a cabo con regularidad evaluaciones sobre los derechos humanos en sus propias actividades y relaciones empresariales, éstas son especialmente imprescindibles cuando se

produce un importante cambio en el entorno en que ésta opera, ya sea debido a causas políticas u otras, y antes de emprender una nueva transacción o actividad. Por ejemplo, cuando una empresa planea comprar otra empresa debería llevar a cabo una diligencia debida para comprobar hasta qué punto la mercantil que va a ser adquirida ha tenido o está teniendo un impacto negativo sobre los derechos humanos de los individuos y las comunidades en las que opera. Esta información no sólo permitirá revelar si los particulares se están desplazando por culpa de las operaciones llevadas a cabo por la empresa sino también saber si en la actualidad existen riesgos con respecto a los derechos humanos que pudieran causar desplazamientos en un futuro.

Cuando realicen evaluaciones de los derechos humanos, las empresas deben prestar especial atención a la apropiación de tierras y a cuestiones de uso, incluida la forma en que el Gobierno adquirió los terrenos que la mercantil está alquilando o comprando, cuáles son los derechos de propiedad consuetudinarios y cuáles son los derechos basados en los usos de la comunidad. En Orissa (India) ocurrió que dentro de las instalaciones de una fábrica había terrenos boscosos y la empresa no permitía el acceso a los miembros de las tribus u otros aldeanos, por lo que un comité de alto nivel encargado por el Ministerio de Bosques y Medio Ambiente consideró que se había descatado la ley en confabulación con los funcionarios competentes. Además, las empresas deben ser sensibles ante los modos en que sus operaciones podrían contaminar, monopolizar las fuentes de agua, alterar los ecosistemas y, por tanto, provocar desplazamientos. El delta del Níger ofrece un esclarecedor ejemplo de cómo la degradación medioambiental causada por las técnicas de extracción del petróleo puede provocar desplazamientos de la población.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos animan a las mercantiles a que entablen diálogos con las personas que podrían verse potencialmente afectadas para que puedan comprender mejor los problemas subyacentes y para poder formular las soluciones adecuadas. Sugieren, por ejemplo, que las empresas consideren la creación de un mecanismo de quejas accesible para las personas potencialmente afectadas para que puedan elevar sus preocupaciones a la empresa de forma que ésta las aborde antes de que los problemas alcancen una gravedad que les aboque al desplazamiento. Cualquier mecanismo de quejas que se establezca debe ser efectivo y no una

mera formalidad. La empresa a cargo de los 250 kilómetros cuadrados del puerto de gran profundidad de Dawei y el proyecto industrial en el sur de Birmania no ha ofrecido a los aldeanos ni información ni la oportunidad de que ser consultados. No han podido ejercer ninguna influencia sobre el proyecto ni sobre el impacto que tendrá en sus vidas, y temen que se les confisquen sus tierras, lo que les llevaría a tener que desplazarse. Es frecuente que en las comunidades locales que no han sido consultadas sobre los proyectos de desarrollo que les afectan, las empresas se encuentren con oposición hacia el proyecto e incurran en costosos retrasos. Un tribunal federal de apelación de Brasil ordenó que se suspendiera la construcción de la presa de Belo Monte en el río Xingú en agosto de 2012 hasta que se hubiese consultado a la gente que pudiera ver su salud, su calidad de vida o su patrimonio cultural afectados por ese proyecto.

Conclusión

La responsabilidad de las empresas con respecto a los derechos humanos no exime a los Estados de su responsabilidad de garantizar que terceros (incluidas las empresas) respeten los derechos humanos. El Principio nº 1 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establece que serán los Estados quienes “den los pasos necesarios para prevenir, investigar, castigar y enmendar tales abusos mediante la aplicación de políticas, leyes, reglamentos y sentencias efectivas”. Por tanto, los Estados siguen siendo los responsables primeros de prevenir y abordar los abusos de las empresas contra los derechos humanos.

Sin embargo, bajo el principio de obligatoriedad por parte de las empresas de respetar los derechos humanos establecido dentro del Marco y elaborado al amparo de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las organizaciones no gubernamentales, los inversores y el público disponen ahora de unas normas que pueden emplear para exigir que las empresas eviten infringir los derechos de las personas y por tanto se disminuyan las causas del desplazamiento. El actual reto clave al que se enfrentan dichos grupos es cómo hacer que se cumplan estas normas y garantizar que las empresas rindan cuentas por su impacto adverso sobre los derechos humanos.

(mailto:CLewis@LexJusti.com) es socia de la firma de abogados Lex Justi (www.LexJusti.com (http://www.lexjusti.com/)) que ofrece asesoramiento legal y servicios de consultoría sobre empresas y derechos humanos.

[1] (#_ednref1) Marco “Proteger, respetar y remediar” para empresas y derechos humanos <http://tinyurl.com/UN-BusinessHRFramework> (<http://tinyurl.com/UN-BusinessHRFramework>)

[2] (#_ednref2) www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples (file:///F:/Dropbox/REVISTA%20RMF/RMF%2041%20Prevencion%20del%20desplazamiento/ARTICULOS/Sp%20translated/www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples) con enlace al documento de Word

[3] (#_ednref3) <http://tinyurl.com/OECD-MultinationalGuidelines> (<http://tinyurl.com/OECD-MultinationalGuidelines>).

No se encuentra disponible en español

[4] (#_ednref4) <http://tinyurl.com/IFC-Sostenibilidad> (<http://tinyurl.com/IFC-Sostenibilidad>)

[5] (#_ednref5) <http://tinyurl.com/EC-CorpSocialResp> (<http://tinyurl.com/EC-CorpSocialResp>) No se encuentra disponible en español

(/es/node/231)

Disclaimer

Opinions in FMR do not necessarily reflect the views of the Editors, the Refugee Studies Centre or the University of Oxford.