



El Marco de la ONU  
'Proteger, Respetar  
y Remediar' y los  
Principios Rectores:  
**¿MOTORES  
DEL CAMBIO?**

**Nota informativa  
de CIDSE  
Marzo 2013**

**CIDSE**   
juntos en pro de la justicia global

# Índice

Objetivo de la presente Nota	3
1. Introducción al Marco y a los Principios Rectores	4
2. ¿Qué oportunidades y riesgos presentan los Principios Rectores para los grupos de la sociedad civil?	5
3. ¿Cómo pueden los grupos de la sociedad civil utilizar los Principios Rectores para reducir los abusos cometidos por las empresas?	7
Anexo: El proceso de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y actividades empresariales	11

El presente documento ha sido escrito por Anne Lindsay (CAFOD) con aportaciones de Daniel Hostettler (Fastenopfer), Elisabeth Strohscheidt (MISEREOR) y Denise Auclair (CIDSE), miembros del Grupo de Trabajo Sector Privado de CIDSE. Este grupo está liderado por las siguientes organizaciones: CAFOD (Inglaterra y País de Gales), CCFD-Terre Solidaire (Francia), Cordaid (Países Bajos), Fastenopfer (Suiza), MISEREOR (Alemania), y Commission Justice et Paix (Bélgica).

Su objetivo es colmar las brechas de los estándares existentes incluso a través de regulaciones, y proporcionar soluciones para las comunidades que sufren los impactos negativos de las empresas. El enfoque del grupo ha sido el trabajo del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales a lo largo de su mandato de 2005-11 y actualmente se dedica a su seguimiento. Para más información, véase <http://www.cidse.org/businessandhumanrights>.

#### Contactos:

Denise Auclair, CIDSE, Responsable de políticas e incidencia, [auclair@cidse.org](mailto:auclair@cidse.org),  
tel: +32 2 233 3758 – [www.cidse.org](http://www.cidse.org).  
Anne Lindsay, CAFOD, Analista Principal – Sector Privado, [alindsay@cafod.org.uk](mailto:alindsay@cafod.org.uk),  
tel: + 44 20 7095 5423 – [www.cafod.org.uk](http://www.cafod.org.uk).

Publicado en Marzo 2013 por CIDSE, Rue Stévin 16, 1000, Bruselas, Bélgica  
Imagen de portada: © Diego Cupolo  
Esta nota está disponible en inglés, francés y español en [www.cidse.org/resources](http://www.cidse.org/resources).

## Objetivo de la presente nota

Las empresas pueden tener un impacto en casi todos los derechos humanos. Esa fue una de las principales conclusiones a las que llegó John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales desde 2005 hasta 2011, tras más de seis años de trabajo. Al término de su mandato, en junio del año pasado, sus Principios Rectores para la aplicación del Marco 'Proteger, Respetar y Remediar' fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. En el anexo se especifica todo el proceso relativo a la adopción de estos Principios. John Ruggie reconoció en su análisis que la rápida globalización había creado "vacíos de gobernabilidad" en las operaciones de las empresas y su influencia económica y política llegan más allá de las fronteras nacionales de manera que la ley internacional de derechos humanos ha fallado en su intento de mantener su ritmo.

Las organizaciones miembros de CIDSE y las comunidades locales en los países donde operan estas organizaciones (México, Perú, Colombia, Filipinas o la República Democrática del Congo) estarían ciertamente de acuerdo con este análisis. Lo que no queda tan claro es cómo la labor desempeñada por las Naciones Unidas en los últimos seis años conseguirá al final mejorar la vida de muchos y hará que los abusos de los derechos humanos por parte de las empresas sean cosa del pasado. Los Principios Rectores no han llegado a adquirir la condición de obligaciones jurídicas internacionales como John Ruggie hubiese querido desde un principio. Ahora estamos en la fase de puesta en práctica, su valor y su eficacia sobre el terreno dependerán de las acciones concretas que los emprendan los Estados y las empresas.

Por todo esto, las agencias católicas de desarrollo de CIDSE han hecho hincapié en que esta nueva etapa no debe ceñirse únicamente a la difusión de los Principios Rectores. También debe incluir el análisis de experiencias concretas sobre cómo se están utilizando estos Principios en situaciones reales y medir el impacto que tienen sobre los abusos de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales y otras empresas. Para CIDSE, el valor de los Principios Rectores estará en las mejoras que puedan lograr en el comportamiento de las empresas y los estados. Tales cambios no se producirán sin que haya también, una acción de la sociedad civil. El presente documento comparte ciertas ideas clave sobre el Marco de 'Proteger, Respetar y Remediar' y los Principios Rectores y alienta a las organizaciones afiliadas a que consideren si este enfoque es relevante para su propia situación y, en caso afirmativo, cómo se podría utilizar para reducir el riesgo de violaciones de los derechos humanos por las operaciones de las empresas.

En este momento, todavía quedan muchas preguntas sobre el Marco y los Principios Rectores, por ejemplo, en torno a la definición de conceptos nuevos tales como los procesos de "diligencia debida en materia de derechos humanos" para diferentes empresas e industrias. Las agencias de la CIDSE consideran que estamos ante una oportunidad para ayudar a entender cómo están poniéndose en práctica los Principios Rectores y determinar si son necesarias acciones adicionales. Esto es mucho más que un proceso iterativo. Ya hemos compartido nuestras ideas con los socios en Zambia, Filipinas, Perú y México y estamos impacientes de recibir su contribución, desde sus conocimientos y experiencia.



# 1. Introducción al Marco y a los Principios Rectores

Aunque el proceso de la ONU duró seis años, el grupo de trabajo era un grupo relativamente pequeño de personas, muchas de las cuales ya estaban trabajando en temas de responsabilidad corporativa y / o derechos humanos. Ahora, muchos más funcionarios estatales y responsables públicos, grupos de la sociedad civil y hombres y mujeres del mundo de los negocios están intentando entender cómo los Principios Rectores resultan relevantes para su trabajo cotidiano. E informarse es un primer paso importante para intentar influir en la interpretación de los Principios Rectores.

El Marco de la ONU sobre derechos humanos y actividades empresariales consta de tres pilares:

- El deber del Estado de proteger los derechos humanos
- La responsabilidad de las empresas de respetar al ser humano
- El acceso a mecanismos de reparación cuando se producen abusos.

Tras la celebración de diversas consultas e investigaciones, John Ruggie estableció un conjunto de Principios Rectores para que pudiera aplicarse este marco de "Proteger, Respetar, Remediar."<sup>1</sup>

## El deber del Estado de proteger

"Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción. Eso incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia." La acción de los Estados resultará decisiva para la aplicación real y efectiva de los Principios Rectores. En cumplimiento de su obligación de protección, los estados deberán hacer cumplir las leyes que tengan por objeto

o resulten como efecto en el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y evaluar periódicamente la idoneidad de esas leyes y atender a las brechas que pudiesen encontrarse."

## La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Las empresas tienen que analizar cómo sus actividades comerciales principales afectan a los derechos humanos de las personas. La responsabilidad de respetar significa que las empresas evitan infringir los derechos de los demás y corrigen los impactos adversos que sus actividades puedan tener en los individuos y las comunidades implicadas. Este principio se aplica independientemente de si el Estado cumple o no con su deber de protección. Cada empresa debe contar con políticas relativas a la protección de los derechos humanos y "un debido proceso de diligencia "para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo responden a sus impactos en los derechos humanos". Los proyectos de Responsabilidad Social de la Empresa no pueden ser usados para 'compensar' abusos de derechos humanos.

## Acceso a los mecanismos de reparación

El Principio Rector 26 de John Ruggie establece que: "los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando atienden las denuncias de violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de reducir los obstáculos legales, prácticos y de otros relevantes que pudiesen conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación."

El acceso a los mecanismos de reparación incluye tanto mecanismos judiciales como no judiciales. Por ejemplo, esta sección de los Principios Rectores también establece un papel muy influyente a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, así como

<sup>1</sup> Véase el anexo para más información sobre el proceso Ruggie y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos creado al final del mandato del Representante Especial.

un conjunto de criterios relacionados con los mecanismos de queja de las propias compañías para que los individuos y las comunidades puedan denunciar prácticas abusivas.

El texto completo de los Principios Rectores está disponible en inglés, francés, español, árabe, chino, y ruso en: <http://www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples>.

## 2. ¿Qué oportunidades y riesgos presentan los Principios Rectores para los grupos de la sociedad civil?

Es importante tener expectativas realistas sobre el impacto de los Principios Rectores. Las empresas multinacionales siguen siendo muy potentes en términos de influencia económica y política. A menudo existe una gran brecha entre los compromisos públicos de los gobiernos en materia de derechos humanos y sus acciones. Ya hay muchos otros procesos e iniciativas internacionales sobre empresas y derechos humanos. Dependiendo de la situación, podría ser más útil (desde el punto de vista del tiempo y los recursos) para los ciudadanos que han sufrido violaciones de los derechos humanos, concentrarse en otros mecanismos, por ejemplo, introduciendo una demanda contra una empresa utilizando los tribunales nacionales o regionales, Haciendo una queja en la OCDE, contactando con un Relator Especial de la ONU o recurriendo a un Órgano de Tratado.<sup>2</sup> Sin embargo, una evaluación realista de las fortalezas y debilidades de los Principios Rectores resulta esencial para identificar cómo pueden utilizarse para elevar los estándares de comportamiento corporativo. A continuación presentamos un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas).

### Fortalezas del Marco 'Proteger, Respetar y Remediar' y los Principios Rectores

- }] Confirman el deber de los Estados de proteger los derechos humanos como parte fundamental del derecho internacional.
- }] John Ruggie afirma que los gobiernos deben recurrir a una "combinación inteligente" de medidas para cumplir con su deber de proteger y hacer frente a las empresas que violen los derechos humanos, lo que incluye explícitamente tanto medidas reglamentarias como enfoques voluntarios y orientativos.

- }] Enfatizan la necesidad de los Estados de garantizar la coherencia en sus políticas de manera que, por ejemplo, las condiciones estipuladas en los acuerdos de inversión o en los acuerdos de libre comercio no restrinjan la capacidad de los gobiernos de cumplir con su deber de protección.
- }] Establecen elementos de gran importancia para que las empresas puedan emprender procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos y evitar así que violen los derechos de los demás, al tiempo que corrigen los impactos adversos que sus actividades puedan tener en los individuos y las comunidades implicadas.
- }] Reconocen que los afectados por abusos de las empresas son titulares de derechos y hacen referencia a la Declaración de las Naciones Unidas y los Tratados fundamentales como normas plenamente aplicables en vez de definir el problema en términos de Responsabilidad Social Corporativa según la cual una empresa podría elegir entre "opciones" lo que quiere aplicar y cómo.
- }] Reconocen que las empresas tienen responsabilidades en relación con el impacto sobre los derechos humanos de las actividades en sus cadenas de suministro y en sus relaciones comerciales.
- }] Confirman que las empresas pueden tener un impacto en prácticamente todos los derechos humanos.
- }] Hacen referencia explícita a grupos vulnerables.
- }] Reconocen explícitamente el desequilibrio de poder entre las empresas y las víctimas.
- }] Estos Principios fueron acogidos con beneplácito y aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011.
- }] El cumplimiento de los Principios Rectores se considera como un estándar mínimo a cumplir.

<sup>2</sup> El Manual de Trócaire (2010) 'Business and Human Rights Manual' incluye una amplia gama de mecanismos. [www.trocaire.org/sites/trocaire/files/pdfs/policy/BusinessHumanRightsManualFinal.pdf](http://www.trocaire.org/sites/trocaire/files/pdfs/policy/BusinessHumanRightsManualFinal.pdf)



### Debilidades de los Principios Rectores

- }] La formulación de los Principios Rectores es excesivamente general, lo cual deja un margen excesivo para posibles interpretaciones divergentes.
- }] Representan una guía para los Estados y las empresas, y no nuevas obligaciones legales internacionales y no contienen, por ahora, mecanismos de aplicación que resulten suficientes como para suplir las carencias reconocidas en el ámbito de la gobernanza.
- }] Los Principios resultan ciertamente pobres si los comparamos con el Marco conceptual de 'Proteger, Respetar, Remediar'. Presentan, en especial:
  - Una interpretación bastante ambigua de la obligación del Estado de origen (Estado en el que la empresa tiene su sede principal) con respecto a sus actividades extraterritoriales. Ruggie indica que los Estados de origen pueden tomar medidas para prevenir los abusos cometidos en el extranjero por empresas nacionales establecidas dentro de su jurisdicción pero no dice explícitamente que tengan que hacerlo.

- Un enfoque conservador en lo que se refiere a la gestión de la cadena de suministro y al vínculo legal entre la sede principal de la empresa y sus filiales – el llamado 'velo corporativo'.
- }] Además de carencias más graves, por ejemplo, ¿qué ocurre si un Estado no puede o no quiere cumplir con su deber de protección o si una empresa no respeta los derechos humanos?
- }] Falta de orientación sobre cómo los Estados pueden superar los obstáculos al acceso a la justicia para las víctimas, incluso en las rutas jurídicas.
- }] Falta de orientación sobre cómo gestionar los conflictos de baja intensidad.
- }] Hay toda una serie de temas importantes que no se abordan dentro de estos Principios:
  - La tendencia alarmante a la criminalización de los defensores de los derechos humanos.
  - Los derechos específicos de los pueblos indígenas.
  - ¿Cómo garantizar la consulta a los grupos afectados y su participación real en el proceso?

### Alunas oportunidades y amenazas que presentan los Principios Rectores para los grupos de la sociedad civil

Oportunidades	Riesgos/Amenazas
Mayor conocimiento por parte de los gobiernos y la sociedad sobre los impactos de las actividades empresariales en los derechos humanos y necesidad de corregir las carencias.	No son una nueva obligación legal internacional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta voluntad política.</li> <li>- Faltan mecanismos de aplicación.</li> </ul>
Algunos gobiernos se han comprometido a poner en práctica los Principios Rectores a escala nacional, por ejemplo, a través de planes de acción transversales.	Puede que los gobiernos se centren sobre todo en medidas orientativas y políticas voluntarias y no se decidan a introducir cambios en la legislación allí donde realmente sean necesarios.
Se ha identificado un rango amplio de derechos que son relevantes para las actividades empresariales en todos los sectores y países.	Si las empresas no tienen la obligación de llevar a cabo un proceso de diligencia debida, entonces quizás elijan concentrarse solo en uno o dos temas de preferencia.
Cualquier persona puede enviar sus contribuciones al Grupo de Trabajo de la ONU sobre las actividades empresariales y los derechos humanos.	- Por ahora el debate se enfoca desde el Norte. - Las multinacionales están mucho más al tanto de los procesos de la ONU que las comunidades afectadas.
La sociedad civil puede ayudar a definir cómo las empresas deben llevar a cabo un proceso de diligencia debida para todas sus actividades.	¿Realmente cambiarán los Principios Rectores las prácticas corporativas?
La evaluación del impacto mostrará claramente los puntos negros en la puesta en práctica de estos Principios por parte de los gobiernos y las empresas.	El interés actual se centra casi exclusivamente en la difusión de los Principios y el intercambio de buenas prácticas.
Pueden convertirse en un estándar mínimo universalmente aceptado.	Puede que existan interpretaciones diferentes y contradictorias sobre lo que los Principios Rectores exigen de las empresas y los Estados.

### Considerar los Principios Rectores como un proyecto en curso

Si los Principios Rectores muestran carencias y debilidades, ¿por qué trabajar con ellos? La respuesta a esta pregunta deberá encontrarla cada organización por sí misma. No obstante, los miembros de la CIDSE han identificado varias razones para incluir un enfoque estratégico basado en el Marco y en los Principios Rectores como parte de su trabajo de incidencia ante gobiernos y empresas:

- ] Ya constituyen un punto de referencia político e internacional y todavía adquirirán mayor importancia en el futuro.
- ] Ahora es el momento clave en el que los grupos de la sociedad civil pueden influir sobre cómo deben interpretarse estos Principios. Debemos utilizar esta oportunidad limitada en el tiempo para promover sus puntos fuertes y trabajar e incidir para que se corrijan sus debilidades.
- ] El hecho de que nos centremos en los Principios Rectores no significa en absoluto

que dejemos de lado el resto de nuestras acciones relativas a temas de derechos humanos, actividades empresariales o mecanismos de rendición de cuentas. Muy al contrario, el Marco y los Principios Rectores ofrecen un ángulo potencial diferente al trabajo que ya hacemos para prevenir las violaciones corporativas de derechos humanos.

- ] Podemos hacer referencia a los Principios Rectores como un estándar mínimo, un punto de partida para las empresas y el trabajo relativo a los derechos humanos. Al mismo tiempo, también podemos recurrir a las interpretaciones más estrictas del derecho internacional, tales como los Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Principios Rectores sobre Extrema Pobreza y Derechos Humanos.
- ] La evaluación del impacto real del Marco y de los Principios Rectores marcará la estrategia futura.

## 3. ¿Cómo pueden los grupos de la sociedad civil utilizar los Principios Rectores para reducir los abusos cometidos por las empresas?

«Útiles pero imprecisos» - esa fue la reacción de algunas organizaciones locales en Zambia cuando empezaron a analizar el texto de los Principios Rectores por primera vez. En su opinión, los Principios eran útiles, pero tenían que traducirse en acciones y medidas prácticas para ser eficaces. Para ser justos, John Ruggie trató de redactar el documento de tal manera que pudiera aplicarse a todo tipo de empresas de sectores muy diferentes. Esto significa que estos Principios están condicionados en gran medida por la interpretación que se haga de ellos en situaciones específicas.

### ¿Qué deberían hacer los Estados para cumplir con su deber de protección?

La eficacia del Marco y de los Principios Rectores dependerá en gran medida de la seriedad con la que los gobiernos decidan ponerlos en prácticas. En estos momentos, solo los gobiernos, a través de la modificación de la legislación nacional o la introducción

de criterios vinculantes, pueden obligar a las empresas a cumplir con los citados principios. Precisamente por esto, muchas organizaciones de la sociedad civil realizan un gran trabajo de incidencia ante sus respectivos gobiernos nacionales para que respeten plenamente sus obligaciones.

Durante el desarrollo de los Principios Rectores, los miembros de CIDSE identificaron algunas carencias clave que deberían ser objeto de un seguimiento y un monitoreo específicos durante la fase de puesta en práctica. La más importante de estas carencias era la falta de conexión entre los tres pilares – el Marco de la ONU es un concepto muy útil pero solo funciona en la práctica si se establece un vínculo claro entre la obligación de los Estados de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y el acceso de las víctimas a mecanismos de reparación. Por todo ello, los gobiernos deberán introducir medidas que obliguen a



las empresas a respetar los derechos humanos. A continuación, presentamos otras áreas que merecen una especial consideración a la hora de debatir las repercusiones del Marco y de los Principios Rectores en las políticas nacionales de los diferentes gobiernos:

1. La necesidad de una mayor reflexión en cuanto al **acceso real a los mecanismos de reparación**, especialmente en situaciones en las que el Estado de acogida no pueda o no quiera procurar condiciones justas para sus ciudadanos – este es el punto más débil de los Principios Rectores.
2. La **legislación extra-territorial**. CIDSE considera que los Estados de origen en los que las empresas tienen su sede principal todavía cuentan con un gran margen de maniobra para poder introducir medidas que complementen o ayuden a los Estados de acogida en sus intentos por hacer un seguimiento de los impactos de las actividades de estas empresas multinacionales en los derechos humanos de las comunidades locales.
3. **Diligencia debida en materia de derechos humanos**. Los gobiernos tendrán que buscar concretamente la forma de integrar esta diligencia debida en sus marcos legales y reglamentarios, como un requisito de obligado cumplimiento para las empresas incluyendo sanciones.
4. La **protección de los defensores de los derechos humanos**. La criminalización de las organizaciones de la sociedad civil que luchan contra ciertas actividades empresariales constituye una tendencia alarmante. Esto es algo que el nuevo Grupo de Trabajo de la ONU sobre las actividades empresariales y los derechos humanos tiene que tomar especialmente en cuenta.
5. En muchos países en desarrollo: o bien la legislación existente no se aplica eficazmente o bien las agencias gubernamentales carecen de recursos. Por ello, podría resultar interesante recalcar que la **aplicación efectiva** de la legislación en vigor es parte esencial del deber estatal de protección: “En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:  
a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto que las empresas sean obligadas a respetar los derechos humanos, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.”

### ¿Qué deben hacer las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar?

Varios proyectos actuales tratan de definir lo que significa realmente llevar a cabo un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. La Comisión Europea prepara una guía para la industria del gas y del petróleo, las agencias de empleo y el sector de las TIC. Gran parte de las medidas orientativas van dirigidas a las empresas. Por ejemplo, se definen los sistemas y procesos que deben adoptar las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. A pesar de esto, las organizaciones de la sociedad civil pueden sacar provecho de este debate relativo a la responsabilidad corporativa de proteger los derechos humanos para denunciar los abusos existentes en diferentes empresas e identificar acciones que quisieran que las empresas tomaran para evitar futuros casos de violación.

### Posibles preguntas relativas a la actividad de las empresas

1. ¿Las empresas hacen una mera referencia superficial al texto de los Principios Rectores o han introducido cambios fundamentales en el contenido de sus políticas?
2. ¿Se puede presentar evidencia sobre el impacto que las empresas están teniendo sobre ciertos derechos humanos específicos de los trabajadores, las comunidades locales y el entorno, para mostrar que estos problemas tienen que ser cubiertos por las empresas en sus políticas de derechos humanos y en sus procesos de diligencias debidas? Por ejemplo, ¿cómo repercuten los planes relativos al desarrollo de concesiones mineras en el derecho al agua?
3. Teniendo en cuenta lo que usted sabe sobre las razones de los abusos, ¿cómo podría definirse un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para una determinada empresa o industria en su país?

### Algunas ideas que podrían considerarse en relación a la actividad minera

- }] ¿Cómo se ven afectados los derechos de las mujeres por las actividades mineras?
- }] ¿Cómo se ven afectados los derechos de las poblaciones indígenas por las empresas? Por ejemplo, en lo que se refiere al respeto absoluto del consentimiento libre, previo e informado por parte de una empresa minera en el marco de un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos.



- }] Acceso a la justicia: ¿pueden documentarse ejemplos de situaciones en las que estos procesos no funcionan y establecer recomendaciones claras sobre lo que tiene que cambiarse de manera específica?
- }] Cualquier informe o trabajo de investigación que incluya pruebas que evidencien la pobre puesta en práctica de los Principios Rectores por parte de los Gobiernos y/o las empresas podrá remitirse al nuevo Grupo de Trabajo de la ONU sobre las actividades empresariales y los derechos humanos en cualquier momento.

Del mismo modo, puede enviarse a este grupo de trabajo cualquier compendio de medidas especialmente útiles adoptadas por las empresas o los gobiernos locales o regionales que pudieran influir a otras empresas e instituciones para imitar estas medidas.

El Grupo de Trabajo de la ONU también preparó un foro anual que tuvo lugar por primera vez los días 4 y 5 de diciembre de 2012 en Ginebra.

### **Poner en práctica los Principios Rectores: las industrias extractivas en América Latina**

Las organizaciones legales y de la sociedad civil asociadas a la CIDSE, procedentes de todos los rincones del continente, se reunieron en Perú para debatir los procesos de 'diligencia debida en materia de derechos humanos' en el contexto latinoamericano y destacaron los siguientes temas urgentes:

- }] En varios países, los Estados son débiles en relación a las empresas poderosas. Por ejemplo, en Honduras, una vez que una empresa ha obtenido una concesión, tiene el derecho de decidir si permitirá que los funcionarios del gobierno puedan tener acceso o no a la empresa para realizar una inspección, minando la autoridad efectiva del Estado. La debida diligencia sólo podrá funcionar adecuadamente cuando se respeten y fortalezcan el Estado de Derecho y la aplicación estricta de las exigencias legales.
- }] Algunos Estados que han ratificado el artículo 169 de la OIT relativo al Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI), todavía no lo implementan. En otros Estados, en la transposición del CLPI a la legislación nacional a menudo solo se requiere la consulta y no específicamente el consentimiento. Se necesita un consentimiento efectivo y respeto vinculante a los resultados, así como la inclusión de las poblaciones no indígenas en el CLPI.
- }] La criminalización de la protesta social es cada vez mayor, incluyendo asesinatos y amenazas de muerte contra defensores de los derechos humanos – resulta esencial garantizar una protección eficaz.
- }] La falta de transparencia es flagrante, agravada por la opacidad de ciertas estructuras corporativas. Por ejemplo, la información relativa a los impactos ambientales: sustancias y productos químicos utilizados en los procesos mineros, entre otros, debe estar disponible en un formato accesible puse se trata de información de interés común. Los Estados deben proporcionar esta información cuando se les requiera, y la información debe mantenerse actualizada, lo que supone una inversión significativa y un aparato sancionatorio serio en caso de incumplimiento.
- }] A la luz de lo anterior, los Estados de origen también tienen que regular para garantizar que las empresas se adhieran a los mismos estándares tanto cuando operan en sus Estados respectivos de origen como en el extranjero.

Además de estos puntos, los comentarios que surgieron durante los talleres de CAFOD en la región del Chocó en Colombia, destacaron también las barreras prácticas a las que se enfrentan las comunidades y los activistas a la hora de tener acceso a la información más básica sobre las actividades de las empresas, incluyendo por ejemplo el tamaño y la ubicación de las concesiones. Los participantes entendieron los impactos que las empresas podrían tener sobre sus derechos y, en este sentido, 'el marco' cobra verdadero sentido para ellos. En las áreas ya afectadas por la violencia, los participantes se mostraron escépticos sobre el cumplimiento del Estado de su deber de protección.

Para muchos grupos locales, esta fue la primera vez que oían hablar del Marco o de los Principios Rectores y no tenían conocimiento alguno de los compromisos nacionales relativos a la implementación de los mismos. Una cuestión clave es pues: ¿cómo pueden estas comunidades locales, a las que precisamente se dirige este Marco 'Proteger, Respetar y Remediar', ser capaces de contribuir al debate y participar en la realización práctica de los Principios Rectores en sus respectivos países?



Con el objetivo de entender cómo podría buscarse una mayor influencia en el proceso de implementación, en términos concretos, destacamos aquí algunos ejemplos de cómo las agencias miembro de CIDSE están utilizando el Marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar' y los Principios Rectores en su trabajo.

**1. Exhortamos a los miembros del parlamento y a los gobiernos a que introduzcan cambios en la legislación.**

Los Estados Miembros de la UE deben elaborar planes de acción sobre cómo poner en práctica los Principios Rectores a escala nacional. Diversas ONG en Reino Unido se han servido de este proceso para insistir ante al Gobierno y hacer que introduzca medidas que obliguen a las empresas a elaborar informes sobre el impacto de sus actividades en los derechos humanos, como parte de la ley que rige a las compañías.

**2. Dialogamos con las empresas para consensuar las normas que deberían aplicar.**

Las empresas multinacionales en cadenas de proveedores globales se han mostrado más interesadas en los esfuerzos para levantar el estándar, atendiendo más a los casos que otras empresas. Por ejemplo, muchas empresas dedicadas al comercio al menudeo están muy preocupadas por el riesgo que correría la reputación de su marca si se sospechase que sus productos están vinculados con el trabajo infantil. Sin embargo, los códigos de conducta y acuerdos con los proveedores pasan por alto con frecuencia los problemas relacionados con otros derechos laborales fundamentales tales como la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Los Principios Rectores son muy claros al respecto: las empresas tienen que tener en cuenta el impacto de sus actividades en todos los derechos humanos. Esta afirmación es clave a la hora en tratar de negociar directamente con las empresas.

**3. Participamos en proyectos de investigación destinados a demostrar el impacto de las actividades empresariales.**

Las agencias de CIDSE están empezando a reflexionar sobre cómo recabar información que sirva para evaluar los Principios Rectores.

Al fin y al cabo, la credibilidad del Marco de las Naciones Unidas y de los Principios Rectores dependerá de los resultados. Si las empresas se limitan a cambiar meramente la denominación de políticas existentes, esto no llevará a ninguna mejora. Las contrapartes que trabajan en la minería en África se muestran preocupadas al constatar que algunas empresas sin escrúpulos podrían utilizar los Principios Rectores como una táctica evasiva en vez de como una oportunidad para corregir sus propias políticas y prácticas. De ahí que sea esencial prever la evaluación de los Principios desde el momento mismo de su concepción. Los proyectos de investigación existentes y las actividades de seguimiento pueden proponer las preguntas que podrían ser relevantes como por ejemplo: ¿Están protegiendo los gobiernos a sus ciudadanos de violaciones en derechos humanos, dando los pasos necesarios y “para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia”? ¿Cómo cumplen las empresas con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de “un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos”? Todos los estudios y pruebas fiables existentes ayudarán al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas nombrado en septiembre de 2011 a evaluar el impacto de los Principios Rectores en la práctica, así como a identificar aquellas áreas a las que tendrían que extenderse o reforzarse estos Principios para reducir todos los casos de violaciones y abusos de los derechos humanos cometidos por las empresas.

**Próximos pasos**

Para cualquier pregunta, comentario o contribución en relación con el presente documento, no duden en ponerse en contacto con: Denise Auclair, CIDSE, [auclair@cidse.org](mailto:auclair@cidse.org) y Anne Lindsay, Analista Principal – Sector Privado, CAFOD, [alindsay@cafod.org.uk](mailto:alindsay@cafod.org.uk).

# Anexo: El proceso de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y actividades empresariales

2005 - 2008	<p><b>Primer mandato</b></p> <p>Primer mandato de dos años por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU (John Ruggie es nombrado Representante Especial del Secretario General sobre empresas y derechos humanos).</p> <p>Reacciones y críticas del informe final del primer mandato y prolongación de éste hasta 2008.</p> <p>Presentación en 2008 del informe final que define un marco de referencia, basando en tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar. Adopción del marco de referencia a unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos. El marco de referencia recibe así una vigencia internacional.</p>	<p>Primer mandato: <a href="http://ap.ohchr.org/documents/S/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2005-69.doc">ap.ohchr.org/documents/S/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2005-69.doc</a></p> <p>Informe 2007: A/HRC/4/35 en <a href="http://ohchr.org/english/bodies/chr/special/sp_reportshrc_4th.htm">ohchr.org/english/bodies/chr/special/sp_reportshrc_4th.htm</a></p> <p>Informe 2008: A/HRC/8/5 en <a href="http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14100">ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14100</a></p>
2008 - 2011	<p><b>Segundo mandato</b></p> <p>Segundo mandato de tres años del Consejo de Derechos Humanos. La tarea: hacer operativo el marco de referencia.</p> <p>Los informes 2009 y 2010 desarrollan y afinan la lógica del marco de referencia.</p> <p>Presentación del informe final incluyendo Principios Rectores para los tres pilares del marco de referencia en junio 2011.</p> <p>Fin del mandato de Ruggie.</p>	<p>Segundo mandato: A/HRC/RES/8/7 en <a href="http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14340">ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14340</a></p> <p>Informe 2009: A/HRC/11/13 en <a href="http://ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx">ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx</a></p> <p>Informe 2010: A/HRC/14/27 en <a href="http://ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx">ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx</a></p> <p>Informe 2011: A/HRC/17/31 en <a href="http://ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx">ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx</a></p>
2011 - 2014	<p><b>Grupo de trabajo</b></p> <p>Definición de un grupo de trabajo como mecanismo de seguimiento del mandato de Ruggie.</p> <p>El mandato del grupo de trabajo es de tres años y apunta la difusión y la implementación de los Principios Rectores de Ruggie.</p>	<p>Mandato: A/HRC/RES/17/4 en <a href="http://ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx">ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx</a></p>

Miembros de CIDSE



Austria



Bélgica



Bélgica



Canada



Inglaterra y  
País de Gales



Francia



Alemania



Irlanda



Italia



Luxemburgo



Países Bajos



Portugal



Eslovaquia



Escocia



España



Suiza



Estados Unidos

} CIDSE es una alianza internacional de organizaciones de desarrollo católicas. Sus miembros comparten una estrategia común en sus esfuerzos por erradicar la pobreza y lograr la justicia global. El trabajo de incidencia de CIDSE abarca la gobernanza global; los recursos para el desarrollo; justicia climática; alimentación, agricultura y comercio sostenible; empresas y derechos humanos.