

Más allá de lo discrecional

**Los derechos humanos
y la emergencia de
obligaciones legales
internacionales para las
empresas**

Resumen

PERSPECTIVA GENERAL

¿Tienen las empresas privadas que respetar los derechos humanos? Esta pregunta, antaño tangencial, está ganando hoy relevancia para las entidades comerciales, así como para los gobiernos, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, los inversionistas y los consumidores.

Sostener que las empresas deben comportarse de manera ética no es algo nuevo. En cuestiones de protección del medio ambiente o los derechos de los trabajadores, por ejemplo, las empresas llevan mucho tiempo sometidas a la regulación gubernamental, además de a la presión de las organizaciones que se ocupan de estas cuestiones.

Lo que sí es nuevo es decir que las empresas pueden estar legalmente obligadas a respetar los derechos humanos. Los defensores de los derechos humanos, que tradicionalmente han centrado la mirada en la responsabilidad gubernamental, están comenzando a examinar cuidadosamente la conducta de los “agentes privados”, incluido el sector comercial.

En su mayor parte, el trabajo que se ha realizado sobre la rendición de cuentas corporativa ha indicado planteamientos discrecionales, voluntarios –sistemas autorreguladores basados en principios éticos más que en formas jurídicas de rendir cuentas, apoyadas por mecanismos para hacerlas cumplir–. Éste es el caso de los códigos de conducta que proponen las empresas, el proyecto *Global Compact* de las Naciones Unidas, y muchas iniciativas de organizaciones no gubernamentales (ONG). Los involucrados pueden señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos, o las normas laborales internacionales, como una base adecuada para la política empresarial, pero estas normas no se han tratado por lo general como obligaciones legales.

¿Es posible aplicar la legislación internacional en materia de derechos humanos a los agentes privados, además de a los Estados? Nos encontramos ante una cuestión compleja. Y a su complejidad se debe que tanto el debate como las campañas de presión sobre el tema hayan evitado en su mayor parte abordarla. A medida que se han ido haciendo obvias las limitaciones que presentan los planteamientos discrecionales o voluntarios, las empresas, los activistas y los juristas han empezado a aceptar que el derecho internacional es relevante y que tarde o temprano será necesario abordar la cuestión de “cómo obligar legalmente al cumplimiento”.

En estas páginas se resume el informe que el Consejo Internacional ha elaborado sobre el tema. En él se discute hasta qué punto la legislación internacional en materia de derechos humanos impone –o va a acabar imponiendo– obligaciones legales a las empresas privadas; y en él se exponen los argumentos que se desarrollan con mayor profundidad en el informe.

EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

El informe es fruto del trabajo iniciado en febrero del 2000, cuando un grupo de expertos y juristas se reunieron para asesorar al Consejo sobre el contenido y la metodología del estudio que éste iba a emprender. Tras esta reunión, el Consejo encargó a varios consultores que realizaran la investigación jurídica, entrevistaran a agentes clave –incluidos grupos de defensa, empresas, organizaciones intergubernamentales, profesores universitarios y gobiernos– y describieran las experiencias habidas en materia de regulación corporativa en un muestrario de países.

El equipo de investigación y sus asesores se reunieron varias veces para evaluar el progreso realizado y discutir los borradores del informe. Los participantes aplicaron al proyecto experiencias nacionales e internacionales, y las perspectivas del mundo académico y del activismo. Participaron también en el diseño y dirección del proyecto expertos de las áreas del medio ambiente y de los derechos laborales.

En enero del 2001 se distribuyó el primer borrador a más de 400 organizaciones y personas, solicitando su opinión y comentarios. En la lista figuraban ejecutivos y asociaciones empresariales interesadas en temas de derechos humanos y responsabilidad social. El borrador se presentó y discutió en reuniones celebradas en la India, Suiza, el Reino Unido y los Estados Unidos. Los comentarios recibidos, que fueron numerosos, se tomaron en consideración al elaborar los borradores siguientes y el informe final.

Definiciones

En el informe, el término **empresas** indica entidades comerciales privadas. También se usan otros términos, como compañías, corporaciones, etc., cada uno de ellos poseedor de connotaciones jurídicas particulares. Según algunas personas, el debate sobre las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos debe limitarse a las corporaciones multinacionales, pero el informe se refiere a todas las empresas comerciales, de forma general.

El **derecho internacional** incluye las normas que emanan de los acuerdos entre Estados, a las que se suele referir como tratados o convenciones, además de las normas que se derivan de la práctica de los Estados, desarrollada a lo largo del tiempo, y que puede o no emanar de tratados. Estas últimas normas se conocen como normas *consuetudinarias* del derecho internacional. Los abogados especializados en derecho internacional hablan a menudo de normas obligatorias o “duras” (*hard law*) y “suaves o mínimas” (*soft law*) de derecho internacional. Las primeras son las que emanan de tratados, y las segundas de resoluciones o normas adoptadas por organizaciones internacionales, o de declaraciones conjuntas de los Estados. Aunque tienen carácter de directrices, con el tiempo las recomendaciones “suaves” a menudo pasan a considerarse como creadoras de obligaciones legales.

La expresión **derechos humanos** puede tener diversos significados. El informe toma como punto de referencia el derecho y legislación internacional de derechos humanos, es decir, aquellas normas negociadas y acordadas por los gobiernos en las que se sientan los derechos merecedores del reconocimiento y la protección internacionales. El informe dedica un capítulo a describir el ámbito de las garantías internacionales de derechos humanos y el sistema internacional que se ha creado para protegerlos.

AGRADECIMIENTOS

Nicholas Howen fue el principal investigador del proyecto y escribió gran parte de él. **David Petrasek**, director de Investigación del Consejo Internacional, se encargó de la edición final del informe así como de la coordinación del proyecto.

Varios investigadores recabaron las experiencias nacionales de diversos países. Por ejemplo: **Maria Socorro I. Diokno** (Filipinas), **Tamás Gyulávári** (Hungría), **Sarj Nahal** (Reino Unido), **Romina Picolotti** (Argentina) y **Usha Ramanathan** (India). **Caroline Dommen** preparó una ponencia sobre cuestiones comerciales y la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Saman Zia-Zarifi escribió gran parte del material relacionado con el cumplimiento de las normas, y **Lene Wendland** hizo otras aportaciones adicionales.

Los **asesores** del proyecto fueron:

Christopher Avery, abogado especializado en derecho internacional, que trabajó con Amnistía Internacional y hoy dirige un sitio web de recursos sobre el tema de las empresas y los derechos humanos,

Sumitra Dhanarajan, asesora de Oxfam sobre Estándares Empresariales, Reino Unido,

Virginia Leary, catedrática de derecho internacional y miembro del Consejo Internacional, que ha trabajado con la OIT,

Deepika Udagama, catedrática de derecho internacional de la Universidad de Colombo, Sri Lanka, y suplente de la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos.

Las siguientes personas aportaron asimismo asesoramiento y contribuciones en una o más de las reuniones en las que se discutieron el proyecto y el informe: los catedráticos Andrew Clapham, Walter Kälin y David Weissbrodt, y Caroline Dommen, Arvind Ganesan, Nihal Jayawickrama, y Beth Stephens.

Damos las gracias a todas las personas que contribuyeron con sus comentarios al borrador del informe, y especialmente a **Usha Ramanathan** en la India, y **Frances House** del *International Business Leaders Forum* del Reino Unido, por organizar las reuniones en las que se discutió el proyecto.

El Departamento para el Desarrollo Internacional, del Reino Unido, y el Departamento Federal de Asuntos Exteriores, de la Confederación Helvética, aportaron fondos específicamente para el proyecto. La Fundación Ford de Nueva York, la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional, Oxfam-Reino Unido y *Christian Aid* concedieron asimismo fondos que hicieron posible que se completara y publicara la investigación.

© 2002, International Council on Human Rights Policy, Versoix, Suiza.

Reservados todos los derechos.

Ilustración de portada: © The British Museum.

Diseño y maquetación: Aplin Clark, Londres. Impresión: Atar Rota Presse SA, Ginebra.

Los argumentos principales

Las iniciativas discrecionales no bastan por sí solas

Aunque satisface ver el creciente interés que suscita la cuestión del deber de las empresas de respetar los derechos humanos, es necesario prestar más atención al papel que puede desempeñar el derecho internacional a la hora de anclar estas responsabilidades en un marco jurídico que cruce las fronteras nacionales. Mientras no se disponga de un marco que exija rendir cuentas ante la ley, los planteamientos discrecionales, voluntarios, serán las más de las veces ineficaces y seguirán sujetos a impugnaciones.

La legislación internacional de derechos humanos: obligaciones directas e indirectas

En los últimos 50 años, la ONU y las organizaciones regionales han establecido muchas normas internacionales para proteger los derechos humanos. Aunque relacionadas principalmente con las obligaciones de los Estados, estas normas proporcionan una base clara para hacer extensivas a las empresas las obligaciones legales internacionales. Estas obligaciones pueden emanar de dos maneras:

- Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos y, consecuentemente, deben garantizar que los agentes privados, incluidas las empresas, no cometen abusos. De este deber de los Estados se desprenden las obligaciones indirectas de las empresas.
- El derecho internacional puede imponer obligaciones legales directas a las empresas, obligaciones que podrían hacerse cumplir a nivel internacional cuando los Estados no estén dispuestos o no estén en condiciones de hacerlo ellos mismos.

Las obligaciones indirectas están firmemente establecidas. Aunque menos fuerte, existe también un fundamento para hacer extensivas a las empresas las obligaciones legales directas, y ya se aprecia una tendencia en este sentido.

La importancia de la acción estatal

Los Estados han de tomar medidas adecuadas para impedir o castigar los abusos que cometen los agentes privados. Tienen el deber de proporcionar a las víctimas los recursos legales efectivos a través de los tribunales de justicia y otros órganos. La responsabilidad primaria de la protección de los derechos humanos ha de continuar recayendo en el Estado. Uno de los problemas que emanan de los códigos de conducta y otros planteamientos discrecionales o voluntarios es que tienden a pasar por alto la responsabilidad del Estado.

El derecho internacional progresa

El derecho internacional no es estático. Sus normas en el ámbito de los derechos humanos evolucionan con las interpretaciones de los organismos internacionales, de los gobiernos y de los tribunales nacionales de justicia, y con la elaboración de nuevas normas.

Más allá de lo discrecional

No todo el mundo cree que la legislación, y especialmente la legislación internacional en materia de derechos humanos, sea el instrumento apropiado para asegurar que las empresas respetan estos derechos. Algunos opinan que los planteamientos voluntarios y la autorregulación han producido resultados y que los llamados al propio interés acaban por cambiar la conducta empresarial de una manera más eficaz. También se hace hincapié en que las normas jurídicas internacionales son abstractas y difíciles de hacer cumplir, y que las empresas ya están sometidas a la regulación y legislación nacionales en muchas áreas relevantes (incluidas las relativas a la salud y la seguridad, los derechos laborales y la protección medioambiental). Pero, aunque poseen cierto fundamento, estos argumentos no son, en última instancia, convincentes.

Limitación de poderes

Una de las funciones de la ley es la de limitar poderes mediante el establecimiento de derechos de obligado cumplimiento, y sus correspondientes deberes. Los recursos económicos y políticos de muchos Estados quedan eclipsados por los de las grandes compañías multinacionales. Muchos Estados no pueden o no están dispuestos a influir de manera efectiva sobre la conducta de las empresas, o a proteger a sus ciudadanos de los abusos que pueden producirse. Hasta empresas de pequeño tamaño pueden ejercer un poder considerable sobre sus empleados y sobre las comunidades en las que operan. El recurso judicial puede ofrecer una protección eficaz para los más débiles.

Resarcimiento

La eficacia de los códigos voluntarios depende enteramente del oportunismo comercial o del sentido de la caridad que posea la empresa. Por el contrario, los regímenes jurídicos hacen hincapié en principios de rendición de cuentas y de resarcimiento (indemnización, restitución y rehabilitación por el daño causado). Proporcionan una mejor base para llegar a decisiones justas y coherentes para todas las partes involucradas, incluidas las empresas.

Efecto disuasor

Incluso si el proceso de “obligar a cumplir” por la vía judicial es lento, y de ninguna manera garantizado, la existencia de un marco jurídico favorece la cultura general de cumplimiento. Cuando una conducta pasa a considerarse ilegal y violadora de los derechos humanos, se ha creado el elemento de la disuasión, particularmente cuando la consideración posee peso y autoridad internacional. La ley puede contribuir a los esfuerzos de defensa de principios y prestar legitimidad a las demandas. Por esta razón las empresas toman más en serio las demandas fundadas en la ley.

El poder soberano público e irrestricto del Estado –limitado por el surgimiento de la legislación de derechos humanos– no debe reemplazarse por un nuevo poder soberano, privado e irrestricto, el del comercio.

La legislación internacional en materia de derechos humanos: puntos fuertes

Un parámetro para los esfuerzos nacionales

El derecho internacional no resta importancia a la regulación nacional. Por el contrario, sólo son los Estados los que pueden hacer cumplir la mayoría de sus normas. Los mecanismos de aplicación internacionales normalmente no entran en juego hasta que han fracasado los esfuerzos nacionales.

El derecho internacional puede armonizar normas cuando la regulación nacional no es adecuada. Puede asimismo proporcionar puntos de referencia para el derecho interno: parámetros, requisitos básicos mínimos y definiciones de lo que no es permisible.

Las nuevas reglas internacionales de libre comercio, el carácter multinacional del comercio moderno, la competencia en la búsqueda de inversión, todos han debilitado la regulación corporativa a nivel nacional. Las grandes multinacionales están fuera del alcance de lo que muchos Estados pueden hacer para regularlas con eficacia. Cuando el derecho internacional está bien desarrollado, puede reforzar el proceso de aplicación en el ámbito nacional y crear normas coherentes que pueden aplicarse en distintos países y cruzar fronteras nacionales.

Una norma común y universal

La legislación internacional en materia de derechos humanos proporciona tal norma y puede, pues, asistir a todas las partes involucradas a juzgar con objetividad las prácticas empresariales. Los acuerdos de derechos humanos han sido aprobados por una mayoría abrumadora de países. No así los códigos de conducta, que no pueden proporcionar un patrón similar y siempre quedarán expuestos a acusaciones de selectividad.

La ley complementa los planteamientos voluntarios

La ley, obviamente, no puede nunca ofrecer una solución completa. Las normas jurídicas internacionales son difíciles de aplicar en la práctica y no cambiarán la conducta empresarial de la noche a la mañana –como tampoco han transformado de inmediato la de los gobiernos–. Los códigos voluntarios pueden resultar más fáciles de aplicar porque están adaptados a las circunstancias particulares de ciertas industrias o compañías. Algunos de ellos van incluso más allá de lo que requieren las normas mínimas de derechos humanos.

Pero incluso cuando los planteamientos voluntarios funcionan bien, anclarlos en un marco jurídico no puede hacer otra cosa que aumentar su eficacia. Y cuando los planteamientos voluntarios no son eficaces, el marco jurídico proporciona herramientas poderosas e incentivos para mejorarlos. Los planteamientos jurídicos y voluntarios deben complementarse mutuamente.

Obligaciones legales indirectas de las empresas: el deber del Estado de proteger los derechos

La legislación internacional en materia de derechos humanos no se limita a los abusos cometidos por los Estados o por los que actúan en su nombre. Los Estados tienen además la responsabilidad de prevenir los abusos de los agentes privados, incluidas las empresas. Así lo afirman

- los tratados de derechos humanos
- las observaciones de los órganos expertos de la ONU que interpretan dichos tratados, y
- las decisiones de los tribunales regionales de derechos humanos de Europa y América.

El deber de los Estados de garantizar que los agentes privados respetan los derechos humanos ha sido reconocido por una mayoría abrumadora de gobiernos, especialmente en las declaraciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995.

También se reconoce en relación con una amplia gama de derechos, entre ellos: el derecho a la vida, a no ser torturado, a no ser objeto de discriminación (en relación con la mujer y la raza), a la prohibición de la violencia contra la mujer, a la intimidad, a la libertad de expresión, a una alimentación adecuada; y en relación con muchos derechos laborales y los derechos del niño.

No puede, evidentemente, pedirse responsabilidad a los Estados por cada crimen o daño que inflijan agentes privados. Su responsabilidad se limita a cuando no cumplen con la debida diligencia su deber de proteger los derechos de las personas bajo su jurisdicción. Lo que se exige de los Estados es que tomen medidas razonables y serias para impedir o responder a un abuso.

«En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados...»

Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general 19, A/47/38, 1992

Obligaciones legales directas de las empresas

El derecho internacional puede imponer obligaciones directamente a las empresas. El sistema jurídico internacional está hecho por los Estados, pero no es ya exclusivamente para los Estados. Está evolucionando para regular a las empresas directamente, además de indirectamente a través de los Estados.

Muchas organizaciones intergubernamentales han llegado a la conclusión de que las empresas deben respetar los derechos humanos, y algunas normas internacionales, explícitamente o por interpretación, ya hacen referencia a las empresas, por ejemplo:

- el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos,
- la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- las Directrices para Empresas Multinacionales, adoptada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Muchos juristas continúan insistiendo en que las declaraciones existentes que se refieren a las corporaciones tienen carácter discrecional, o son “principios o normas mínimas” (*soft law*) que no imponen a las empresas la obligación legal de respetar las normas de derechos humanos. La realidad es más compleja. Tanto el documento de la OCDE como el de la OIT poseen la autoridad y el estatus de declaraciones estatales de alto nivel. La Declaración Universal, por su parte, es uno de los documentos de derechos humanos más prestigiosos y de mayor autoridad.

Las normas vinculantes del derecho internacional también afectan a las empresas. Las violaciones más graves de los derechos humanos están prohibidas por el derecho penal internacional. Los directivos y empleados de las empresas pueden ser procesados si participan en crímenes contra la humanidad o en crímenes de guerra.

«... las corporaciones transnacionales y otras entidades comerciales, sus directivos y sus empleados, están asimismo obligados directa o indirectamente a respetar las normas internacionales de derechos humanos y otras normas jurídicas internacionales»

Preámbulo, proyecto de Principios Relativos a la Conducta de las Empresas en Materia de Derechos Humanos, de las Naciones Unidas

La tendencia a la rendición de cuentas ante la ley

El desarrollo del derecho internacional y la emergencia de normas vinculantes es un proceso complejo y vivo. Lo impulsan las acciones y declaraciones de los mismos Estados además de las decisiones de los tribunales nacionales e internacionales, los escritos de los comentaristas y las declaraciones y conducta de las mismas empresas. Más y más Estados –tanto individualmente como a través de organismos intergubernamentales–, y más juristas están aceptando el punto de vista de que las empresas deben respetar la legislación internacional de derechos humanos.

Varias iniciativas clave de carácter normativo, recientemente concluidas o en progreso, reforzarán esta tendencia. Las obligaciones indirectas se verán reforzadas por dos tratados nuevos o en proyecto relacionados con la cuestión de la corrupción y el control del tabaco, y que abordan cuestiones de derechos humanos. Los gobiernos están negociando y refrendando otras normas que imponen obligaciones indirectas a las empresas, por ejemplo en lo referente a la venta de diamantes procedentes de zonas en conflicto armado, o al comercio ilícito de armas pequeñas.

Un órgano experto de la ONU, la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, ha preparado el borrador para un proyecto de **Principios Relativos a la Conducta de las Empresas en Materia de Derechos Humanos**, que prevé imponer obligaciones directas a las empresas. El Parlamento Europeo ha pedido a la Unión Europea que adopte reglas vinculantes, que abarquen los derechos humanos, para regular la conducta de las multinacionales afincadas en Europa.

El *Global Compact* de las Naciones Unidas

La iniciativa de la ONU conocida como “*Global Compact*” exige que las empresas se comprometan a respetar nueve principios relacionados con los derechos humanos, la protección del medio ambiente y los derechos laborales. Posteriormente, su única obligación es compartir regularmente información con la ONU sobre las medidas que han tomado para respetar los principios. El “*Global Compact*” no posee un mecanismo para vigilar su aplicación. La intención es servir de foro para aprender y compartir las prácticas óptimas. Sean cuales sean los méritos de esta iniciativa, la ONU debe apoyar también los esfuerzos para reforzar la rendición de cuentas ante la ley.

Asegurar el cumplimiento: las posibilidades internacionales

Por muy claras que sean las normas jurídicas internacionales que exijan a las empresas el cumplimiento de los derechos humanos, de poco servirán si no se cuenta con medios eficaces de hacerlas cumplir. Los procedimientos nacionales son los que deben proporcionar los medios de asegurar el cumplimiento en primera instancia. Sin embargo, las víctimas se enfrentan a numerosos obstáculos cuando recurren a los tribunales nacionales para quejarse de los abusos empresariales. La legislación nacional puede otras veces ser floja o estar anticuada. Incluso cuando éste no es el caso, las reglas de procedimiento, los costos y dilaciones, y la relativa debilidad de las víctimas en comparación con las empresas, hace difícil la labor de hacer cumplir las normas con eficacia.

Estos obstáculos pueden salvarse, al menos parcialmente, recurriendo a los procedimientos internacionales. El informe pasa revista a varios procedimientos internacionales para asegurar el cumplimiento de las normas que podrían utilizarse para garantizar que las empresas respetan los derechos humanos.

Asegurar que el Estado cumple su deber de proteger los derechos humanos

Existen varios procedimientos internacionales que examinan hasta qué punto están cumpliendo los Estados sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Los mecanismos de la ONU y de varios sistemas regionales permiten que comités de expertos examinen las medidas adoptadas por los Estados y, en algunos casos, que reciban denuncias presentadas por individuos. Los organismos intergubernamentales, como la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, pueden vigilar, y vigilan, las prácticas de los Estados. Se han establecido, además, procedimientos especiales, por ejemplo, en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y en organismos especializados como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Algunos de estos mecanismos internacionales están bien situados para evaluar si los Estados están o no protegiendo a sus ciudadanos de los abusos de agentes privados como las empresas. Y algunos han empezado ya a hacerlo.

Asegurar el cumplimiento de las obligaciones directas

Sólo existen dos procedimientos internacionales que puedan examinar directamente hasta qué punto están respetando los derechos humanos las empresas: las disposiciones de aplicación previstas en la **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social**, de la OIT, y las **Directrices para Empresas Multinacionales**, de la OCDE. Pese a haber sido refrendadas por los gobiernos, ambas dependen de la cooperación voluntaria de las multinacionales y tienen, por tanto, poca fuerza.

Los tribunales nacionales de justicia también han comenzado a examinar si las empresas –ya sea en el país o en el extranjero– están respetando los derechos humanos o actuando como cómplices en las violaciones de tales derechos.

Complicidad

Las empresas pueden tener responsabilidad como cómplices en las violaciones de los derechos humanos que cometen otros, especialmente agentes del Estado. Aunque no existen todavía normas jurídicas internacionales con las que juzgar tales casos, los principios de agravio y del derecho penal nacional e internacional son pertinentes. Estos principios darán forma con toda probabilidad al desarrollo de normas jurídicas internacionales que permitan determinar cuándo se puede pedir responsabilidades a las empresas por complicidad en abusos contra los derechos humanos.

Una empresa puede ser acusada de complicidad en abusos contra los derechos humanos cometidos por autoridades políticas en cuatro situaciones:

- Cuando asiste activamente, directa o indirectamente, en las violaciones de derechos humanos que cometen otras personas;
- Cuando forma parte de una empresa conjunta (o de una asociación formal similar) con un gobierno, y podría haber previsto la probabilidad de que éste cometiera abusos al poner en práctica su parte del acuerdo (u obtiene subsiguientemente información sobre tal probabilidad);
- Cuando se beneficia de las violaciones de derechos humanos, incluso si no asiste activamente ni causa que el autor las cometa;
- Cuando permanece muda o inactiva ante las violaciones de derechos humanos.

La complicidad legal es clara en la primera de estas cuatro situaciones, y posible – dependiendo de los hechos y la ley aplicable – en la segunda y tercera. Pero no es probable que se considere responsable legal a una empresa en la cuarta de estas situaciones; lo que sí es probable es que si mantiene el silencio frente a abusos graves se la considere moralmente cómplice y se la condene públicamente por ello.

La “esfera de influencia” de una empresa viene determinada tanto por su proximidad a las víctimas como a los perpetradores, y es un factor clave a la hora de determinar su complicidad legal y moral.

LIBERTADES Y DERECHOS HUMANOS – UNA SELECCIÓN

El derecho internacional protege:

Los derechos de la mujer – a la igualdad, a la no discriminación en el disfrute de los derechos humanos, y a no ser sometida a hostigamiento, violencia y explotación.

La vida, libertad e integridad física de la persona humana – el derecho a ser tratada con humanidad y dignidad, y según el debido proceso de la ley; prohíbe el homicidio y la detención arbitraria, la tortura y los tratos crueles.

Las libertades civiles – de pensamiento, opinión y expresión, de credo y práctica religiosa, de circulación, reunión y asociación pacíficas, y el derecho a la intimidad y a la vida familiar.

Los derechos laborales – de asociación, sindicación y negociación colectiva, a la salud y la seguridad en el trabajo, a un salario digno y a un horario laboral razonable; prohíbe la discriminación en el empleo y en el lugar de trabajo.

Los derechos económicos y sociales – a la educación, al empleo, a la salud física y mental, y a un nivel de vida adecuado, incluida la alimentación y la vivienda.

El derecho a un medio ambiente limpio y saludable – particularmente cuando los peligros medioambientales dañan otros derechos, como el derecho a la vida, a la salud o a la intimidad.

Los derechos del niño – a que todas las decisiones se tomen teniendo presente el interés superior del niño; prohíbe el trabajo infantil, la explotación económica, y el empleo que ponga en peligro su salud o su seguridad.

El acceso a la información – el derecho a recibir información de organismos públicos y privados cuando están en juego intereses públicos clave o cuando es esencial para proteger otros derechos humanos.

Los derechos de grupos especiales – incluidos los pueblos indígenas, las minorías lingüísticas, religiosas o raciales, los discapacitados y los ancianos; prohíbe la discriminación y la explotación de estos grupos.

El derecho a la justicia – reparación para las víctimas, castigo para los responsables, acceso a los tribunales de justicia y otros procedimientos, y medidas para impedir más abusos.

A los civiles y a las víctimas en situaciones de guerra – de los ataques, y el derecho a ser tratados con humanidad; prohíbe el reasentamiento forzado y la expulsión, el uso de ciertas armas y el comercio en tales armas.

El derecho internacional **prohíbe la discriminación**, en razón de aspectos de la identidad como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas, el origen nacional o social, el nacimiento u otra condición social. Asimismo, **prohíbe el trabajo forzado o en condiciones de servidumbre, y la esclavitud.**



CÓMO ADQUIRIR EL INFORME

Informe

Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies, ISBN 2-940259-19-4, 174 págs., 165mm x 220mm.

Precio: CHF: 36.– (+gastos de envío). Disponible en inglés.

Resumen del informe – Disponible en inglés, francés y español.

Más allá de lo discrecional: Los derechos humanos y la emergencia de obligaciones legales internacionales para las empresas – Resumen.

Precio: CHF: 10.– (+ gastos de envío).

Todas las publicaciones del Consejo Internacional están disponibles en nuestro sitio web: <http://www.international-council.org> o en <http://www.ichrp.org>. Un enlace en la página principal le llevará directamente a la lista de todas las publicaciones, y una vez allí sólo tiene que seguir las instrucciones. También pueden hacerse pedidos escribiendo al buzón info@ichrp.org, o por teléfono (+41 22 775 3300) o fax (+41 22 775 3303).

El Consejo Internacional puede ofrecer cuenta de cliente a aquellas personas y organizaciones que desean adquirir ejemplares de todas sus publicaciones, así como descuentos para pedidos al por mayor.

Otras publicaciones

Exclusión racial y económica: Consecuencias en materia normativa, 2001, ISBN 2-940259-27-5. (Disponible en inglés, francés y español.)

La persistencia y mutación del racismo, 2000, ISBN 2-940259-09-7. (Disponible en inglés, francés, español y árabe.)

El fin y los medios: acercamientos a los grupos armados desde la perspectiva de los derechos humanos, 2000, ISBN 2-940259-02-X.

Local perspectives: foreign aid to the justice sector, 2000, ISBN 2-940259-04-6.

Performance & legitimacy: national human rights institutions, 2000, ISBN 2-940259-03-8.

Casos difíciles: someter a la justicia extranjera a los que violan los derechos humanos – Una guía de la jurisdicción universal, 1999, ISBN 2-940259-01-1. (Disponible en inglés y español.)

Taking Duties Seriously: Individual Duties in International Human Rights Law – A Commentary, 1999, ISBN 2-940259-00-3.

SITIOS WEB DE UTILIDAD

Todos los instrumentos de derechos humanos de la ONU están disponibles en: www.unhchr.ch (Pinche "tratados".)

Todos los convenios de la OIT están disponibles en: <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/index.htm>

Este sitio ofrece una colección útil de normas internacionales: www1.umn.edu/humanrts/links/omig.html

Un sitio web de recursos que enlaza con información de gobiernos, compañías, organizaciones intergubernamentales y ONG:

www.business-humanrights.org

Ventajas de un marco jurídico

A veces se da por sentado que las empresas (y muchos gobiernos) se opondrían al desarrollo de obligaciones legales que fueran vinculantes para las empresas en materia de protección de los derechos humanos. El recurso a la ley parece sugerir procedimientos (costosos) para hacerla cumplir y posibles litigios.

Pero no es una postura bien definida. Las empresas verdaderamente comprometidas con el respeto de los derechos humanos no tienen nada que temer de semejante proceso. Por el contrario, contar con una legislación clara puede ofrecer considerables ventajas:

- Cuando el compromiso es de carácter voluntario, las empresas más progresistas pueden salir perdiendo frente a competidores que no aceptan un compromiso similar o que no se toman en serio su cumplimiento. Las normas internacionales proporcionan un punto de partida igual para todos.
- Los directivos de algunas empresas admiten que prefieren el binomio claridad-obligación al de discreción-confusión. Cuando el alcance del deber resulta confuso, resulta más difícil para las empresas defenderse o evitar las críticas.
- Cuando se dispone de normas mínimas claras, las empresas que hacen más que el mínimo exigido tienen derecho a proclamar su mayor responsabilidad social. Tal como están las cosas, sin embargo, cualquier empresa puede exagerar los beneficios del código voluntario más inadecuado, mientras que códigos realmente excelentes resultan difíciles de defender contra las críticas.

El debate sobre la cuestión de los derechos humanos y el mundo empresarial ha crecido rápidamente en los últimos años. Aunque la discusión aún se centra en los planteamientos voluntarios, se está prestando más atención al papel potencial que pueden desempeñar la regulación nacional e internacional. En muchos lugares ya están en marcha iniciativas para establecer normas internacionales, y varias de ellas cuentan ya con el refrendo oficial del gobierno. Las empresas pecarían de falta de visión, y los gobiernos de negligencia, si trataran de ignorar esta tendencia.

Traducido por Consuelo Green

¿Tienen las empresas obligación legal de respetar los derechos humanos?

El debate en torno a la cuestión de los derechos humanos y las empresas ha hecho grandes avances. El foco que tradicionalmente ha estado centrado en la conducta de los gobiernos, se ha desplazado ahora a la conducta de las empresas. La mayor parte de la discusión y de las campañas giran, no obstante, en torno a iniciativas de tipo voluntario, como los códigos de conducta que promueven empresas u ONG. Pero a medida que han ido emergiendo las limitaciones del carácter discrecional, empresas, activistas y juristas han comenzado a examinar cuidadosamente la legislación internacional en materia de derechos humanos.

Progresivamente, el sector privado ha ido reconociendo su responsabilidad social y moral. ¿Pueden esos compromisos anclarse en el derecho internacional? En los últimos 50 años, los gobiernos del mundo han acordado decenas de normas, particularmente a través de las Naciones Unidas, que definen y garantizan libertades y derechos humanos fundamentales. ¿Hasta qué punto crean estas normas –originalmente dirigidas a los Estados– obligaciones legales para las empresas?

El Consejo Internacional para Estudios de Derechos Humanos aborda estas cuestiones en un nuevo informe: **Más allá de lo discrecional. Los derechos humanos y la emergencia de obligaciones legales internacionales para las empresas.** Encontrarán en estas páginas un resumen del informe e información sobre cómo obtener el texto íntegro.

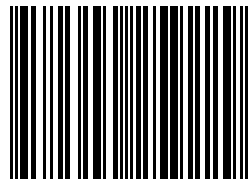
«Es una considerable contribución al debate y se convertirá en fuente a consultar en el futuro.» Peter Muchlinski, catedrático de Derecho y Comercio Internacional, Universidad de Kent, Reino Unido, y autor de *Multinational Enterprises and the Law*.

«Un informe valioso y que cuestiona ideas establecidas; muy oportuno para el debate actual sobre el futuro papel y responsabilidades que tendrán las empresas en un mundo más crítico. Los argumentos se exponen con una admirable claridad.» Sir Geoffrey Chandler, fundador y presidente del Grupo de Trabajo con Empresas, Sección Británica de Amnistía Internacional, 1991-2001; y ex alto cargo directivo del Grupo *Royal Dutch/Shell*.

Consejo Internacional para Estudios de Derechos Humanos
48, chemin du Grand-Montfleury
P.O. Box 147
1290 Versoix, Suiza

Tel: (4122) 775-3300
Fax: (4122) 775-3303
Correo electrónico: ichrp@international-council.org
Sitio Web: www.ichrp.org

ISBN 2-940259-22-4



EAN 9782940259229