

Derechos humanos y empresas. Avances desde España

MANUEL GÓMEZ-GALÁN, HÉCTOR SAINZ
OLLERO, MIGUEL ALBARRÁN CALVO Y
M^a ISABEL NIEBLAS ROSADO

Prólogo de Carmelo Angulo
CIDEAL, 2015

El pasado 10 de febrero de 2015, la Fundación CIDEAL presentó su nueva publicación “Derechos humanos y empresas. Avances desde España”.

El libro se divide en seis partes comenzando la primera, dedicada a los derechos humanos y las responsabilidades públicas y privadas, con una breve introducción en la que se pone de relieve el hecho de que la actividad empresarial genera un impacto ya sea positivo o negativo en los derechos humanos, no solo en los de aquellas personas que tienen una relación directa con la empresa, sino en la sociedad en su conjunto. Por ello, al igual que los Estados, las empresas tienen la responsabilidad de respetar y defender los mismos, pero no solo eso, el texto va más allá y, subrayando el papel de estas como motor de desarrollo, en esta introducción se plantea la capacidad de la empresa para acrecentar las oportunidades políticas y socioeconómicas de los ciudadanos y contribuir a la efectiva realización de los derechos humanos.

A lo largo de esta primera parte, se hace un recorrido muy somero sobre los derechos humanos, su contenido, características y clasificación, sobre el enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH) y sobre la titularidad de derechos, obligaciones y responsabilidades por parte de los entes públicos y privados.

En la segunda parte, se lleva a cabo un repaso a la cronología de las iniciativas de distintos organismos internacionales dirigidas a la incorporación de los derechos humanos en el desarrollo de la actividad empresarial, Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Unión Europea, la Organización del Trabajo (OIT), el Banco Mundial, haciéndose referencia también a algunas iniciativas de organizaciones privadas como, la Asociación mundial del Sector del Petróleo y el gas (IPIECA) especializada en cuestiones medioambientales y sociales o el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

Bajo este mismo epígrafe sobre empresa y derechos humanos, se recoge un apartado denominado “estudios de caso” en el que, además de manifestar la complejidad de la relación entre empresa y derechos humanos, hace referencia a cinco casos que en realidad son simples ejemplos de malas y buenas prácticas empresariales en esta materia ya que los expone muy superficialmente haciendo referencia a una sola fuente que no contrasta. Alguno de ellos es ampliamente conocido, como

es el caso de Royal Dutch Shell en el delta del río Níger y los cinco son extraídos de informes de algunas ONG o, como en el caso de la transnacional Unilever, recogido como ejemplo de buena práctica, es obtenido del Informe sobre Derechos Humanos de 2015 de la propia empresa.

Finaliza esta parte con un cuadro que sintetiza las cuestiones esenciales de la actividad de la empresa y los derechos que se ven afectados por cada una de ellas.

La tercera parte del libro se dedica casi íntegramente al informe o marco Ruggie y su implementación internacional. El origen de este informe emana de un mandato de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2005, designándose posteriormente titular de este proyecto a John G. Ruggie. En marzo de 2011 se publica el informe *Principios rectores de Naciones Unidas sobre el marco para "proteger, respetar y remediar"* apoyado unánimemente por la mencionada comisión en junio de ese mismo año.

El informe Ruggie es texto de referencia desde entonces para organismos internacionales, gobiernos y empresas en materia de derechos humanos y empresa. Establece tres pilares básicos, "el deber de los Estados de proteger los derechos humanos", "la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos" y "el acceso a los mecanismos de reparación", pilares sobre los que descansan principios fundacionales y operativos.

Recoge esta parte también otras iniciativas impulsadas por la Organización Internacional de la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés), la Social Accountability International (SAI), la OCDE y la Comisión Europea. Unido a ello, trata también la cuestión de los planes nacionales de empresa y derechos humanos dentro de la Unión Europea, surgidos tras la sugerencia de la Comisión Europea a los países miembros incluida en la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas y últimamente en el Plan de Acción sobre Derechos Humanos y Democracia (2015-2019). Hasta la fecha, solo Reino Unido, Holanda, Italia, Finlandia, Dinamarca y Lituania han elaborado sus planes nacionales y de ellos hace una referencia algo más extendida. En cuanto a los planes de otros continentes, América, Asia y África, revela ciertos avances.

La cuarta parte, trata exclusivamente el Plan de Derechos Humanos y Empresa de España, plan que a fecha de la publicación del libro no había visto la luz y tampoco en el momento en que se redacta esta reseña y, dadas las circunstancias, su aprobación es, cuando menos, incierta. A pesar de ello, cabe indicar que se trata de un plan que comenzó a trabajarse en el año 2012 con el fin de dar respuesta a los compromisos adquiridos en el marco de las Naciones Unidas y en la Unión Europea, siendo la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación la entidad coordinadora e impulsora del proceso de elaboración, para el cual llevó a cabo distintas consultas informales con las Administraciones Públicas, las empresas y la sociedad civil.

La quinta parte se dedica a las herramientas para valorar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos. Inicia su redacción haciendo nuevamente referencia al Marco Ruggie y a los principios rectores de este que tratan las cuestiones de identificación y evaluación de las consecuencias negativas reales o potenciales de la actividad empresarial sobre los derechos humanos, la puesta en marcha de medidas correctivas y su comunicación, el seguimiento de la eficacia de esa respuesta y la reparación en los casos reales de consecuencias negativas.

Para llevar a cabo la valoración del impacto de la actividad empresarial, enumera y desarrolla algunos ejemplos de herramientas, tales como la guía online y el paquete de formación de la Red Española del Pacto Mundial, la evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos, una herramienta de autoevaluación formada por preguntas e indicadores o la Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos (EGIDH) en la que destaca el desarrollo de planes de acción.

Termina esta parte haciendo referencia a los índices y clasificaciones sobre empresa y derechos humanos. Recoge el Índice Universal de los Derechos Humanos del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos Humanos como marco de referencia general y dos clasificaciones, ambas de carácter parcial y limitado ya que no existe ningún índice específico. Estas son, “Tras la Marca” de Oxfam Internacional y el Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH).

Para terminar, la sexta parte recoge una serie de conclusiones procedentes de todo lo tratado a lo largo del libro y una propuesta de itinerario para la valoración de los impactos y para la puesta en marcha del proceso de debida diligencia.

Esta publicación, oportuna en su temática, se revela, a mi juicio, como un texto que puede interesar a aquellas personas que deseen obtener una idea muy general sobre el inevitable impacto de la actividad de las empresas en la esfera de los derechos humanos, su tratamiento internacional jurídicamente no vinculante y las herramientas de valoración del mismo.

Finalmente, cabe comentar que, respecto al marco español al que hace referencia el título de la obra, llama la atención que esta dedique un capítulo completo al “no nato” *Plan de Derechos Humanos y Empresa de España* y que no ilustre este, no ya con los riesgos que se puedan producir por la actividad de empresas españolas, sino con los casos reales y ampliamente conocidos de violaciones flagrantes de derechos tanto en España, como fuera de ella por parte de algunas de estas.

Rocío López¹

¹ Rocío López es especialista en Responsabilidad Social Corporativa adscrita al Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (IUDC-UCM).