

## Empresas y Derechos Humanos



**Mariela Infante Erazo**  
Consultora – Área DESC y Discriminación ACNUDH  
[Infante.consultora@ohchr.org](mailto:Infante.consultora@ohchr.org)

20 de agosto de 2014

# Estructura de la presentación

- 1. Aspectos y definiciones conceptuales**
- 2. Revisión de casos prácticos**



**Principios Rectores sobre las empresas y  
los derechos humanos: marco de las  
Naciones Unidas para  
"proteger, respetar y remediar"**



# Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: marco de las Naciones Unidas para **"proteger, respetar y remediar"**

## **31 Principios**

**Para hacer frente al riesgo de que las actividades empresariales tengan consecuencias negativas sobre los derechos humanos.**

Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie (2011).



# Marco de Naciones Unidas para Proteger, Remediar y Respetar



El Estado debe **PROTEGER**



Las Empresas son  
responsables de **RESPETAR**



Las Víctimas deben ser  
**REPARADAS**



# Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: marco de las Naciones Unidas para **"proteger, respetar y remediar"**

## Marco Jurídico

### Carta Internacional Derechos Humanos

- Declaración Universal Derechos Humanos
- Pacto Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

### Convenios Fundamentales OIT

### Instrumentos protección poblaciones específicas

1. Empresas deben Respetar los Derechos Humanos.

2. Se deben Respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

3. Evitar consecuencias negativas y hacer frente cuando éstas se producen.

4. Prevenir y Mitigar las consecuencias negativas.

5. No importa el tamaño de la empresa. Su responsabilidad se mide por los medios usados y la gravedad de las consecuencias.

# Ejemplos de Consecuencias Negativas

## Producidas



- Discriminación racial
- Exposición a trabajos riesgosos sin equipo de seguridad
- Contaminación ambiental

## Contribuye



- Proporcionar datos sobre usuarios de Internet a Gobierno.
- Fomentar consumo de alimentos ricos en azúcares en niños.
- Modificar intempestivamente especificaciones de productos a proveedores haciéndoles infringir horarios para cumplir contrato.

## Relaciones Comerciales



- Subcontratación por proveedor de empresas que utilicen manos de obra de niños/as
- Prestar recursos a empresas que desalojan comunidades.

# Principios Operacionales

Para cumplir su responsabilidad de **RESPETAR** los Derechos Humanos las Empresas deben:

Tener **Políticas y Procedimientos** adecuados de acuerdo a su función y tamaño.

**A. Compromiso Político**

**B. Proceso de Diligencia Debida** para:

- Identificar
- Prevenir
- Mitigar
- Rendir cuenta

**C. Proceso para Reparar.**

# Principios Operacionales

## A. Compromiso Político



### 1. Expresar el Compromiso Político de Respetar por medio de una Declaración:

- Aprobada al más alto nivel directivo de la Empresa.
- Cuento con asesoramiento interno y/o externo.
- Expresen lo que se espera en relación a los derechos humanos de su personal, socios y otros.
- Se haga pública interna y externamente.
- Se refleje en la política y procedimientos operacionales.



# Principios Operacionales

## B. Debida Diligencia



**2. Proceder con la DEBIDA DILIGENCIA para Identificar, Prevenir, Mitigar y Responder a las consecuencias negativas, este proceso debe:**

- Identificar y evaluar impacto Real o Potencial sobre derechos humanos
- Integrar las conclusiones, actuaciones, seguimiento a las respuestas y comunicar la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

**La Debida Diligencia:**

- A. Debe abarcar las consecuencia negativas por sus actos o relaciones comerciales.
- B. Varía de acuerdo al tamaño de la empresa, su impacto sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto operacional.
- C. Es un proceso continuo. Los riesgos van cambiando.



# Principios Operacionales

## B. Debida Diligencia

### **2.1 Identificar: Evaluar riesgos reales o potenciales.**

- Recurrir a expertos en derechos humanos externos y/o externos
- Consultar a los potencialmente afectados.

### **2.2. Prevenir – Mitigar: Las empresas deben integrar las conclusiones de impacto en los procesos internos.**

- Para que sea EFICAZ:
  - La responsabilidad de prevenir debe asignarse en los niveles adecuados
  - Asignar presupuesto y Revisión.
- Las MEDIDAS variarán según:
  - Si la empresa provoca o contribuye a las consecuencias negativas
  - La capacidad de prevenir de la empresa.

### **2.3. Rendir Cuenta: Comunicar externamente las medidas.**

- Frecuencia y forma
- Con información suficiente, transparencia;



# Principios Operacionales

## C. Reparación



- Si la Empresa determina que ha producido consecuencias negativas debe **repararlas** o contribuir a ello.
- La Empresa debe establecer o participar de **mecanismos de reclamación eficaces** de nivel operacional, disponibles a la comunidad.



# Principios Operacionales

## C. Reparación



### ➤ Los Mecanismos de Reclamación Extrajudiciales (estatales o no estatales) deben ser:

- **Legítimos:** Suscitar confianza
- **Accesibles**
- **Predecibles:** Procedimientos y características claros
- **Equitativos:** Acceso razonable a la información igualdad de condiciones
- **Transparentes:** Mantener informadas a las partes de su evolución
- **Compatible con derechos:** Resultados y reparaciones deben ser conforme a Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- **Fuente de aprendizaje continuo.**
- **Participación amplia:** Consulta a los interesados sobre su diseño y funcionamiento.



# Principios Operacionales

## Contexto

➤ **Las Empresas deben en TODO CONTEXTO:**

1. Cumplir todas las leyes y respetar los Derechos Humanos donde quiera que operen.
2. Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar al daño, como una cuestión de cumplimiento legal.
3. Buscar fórmulas frente a exigencias contrapuestas.

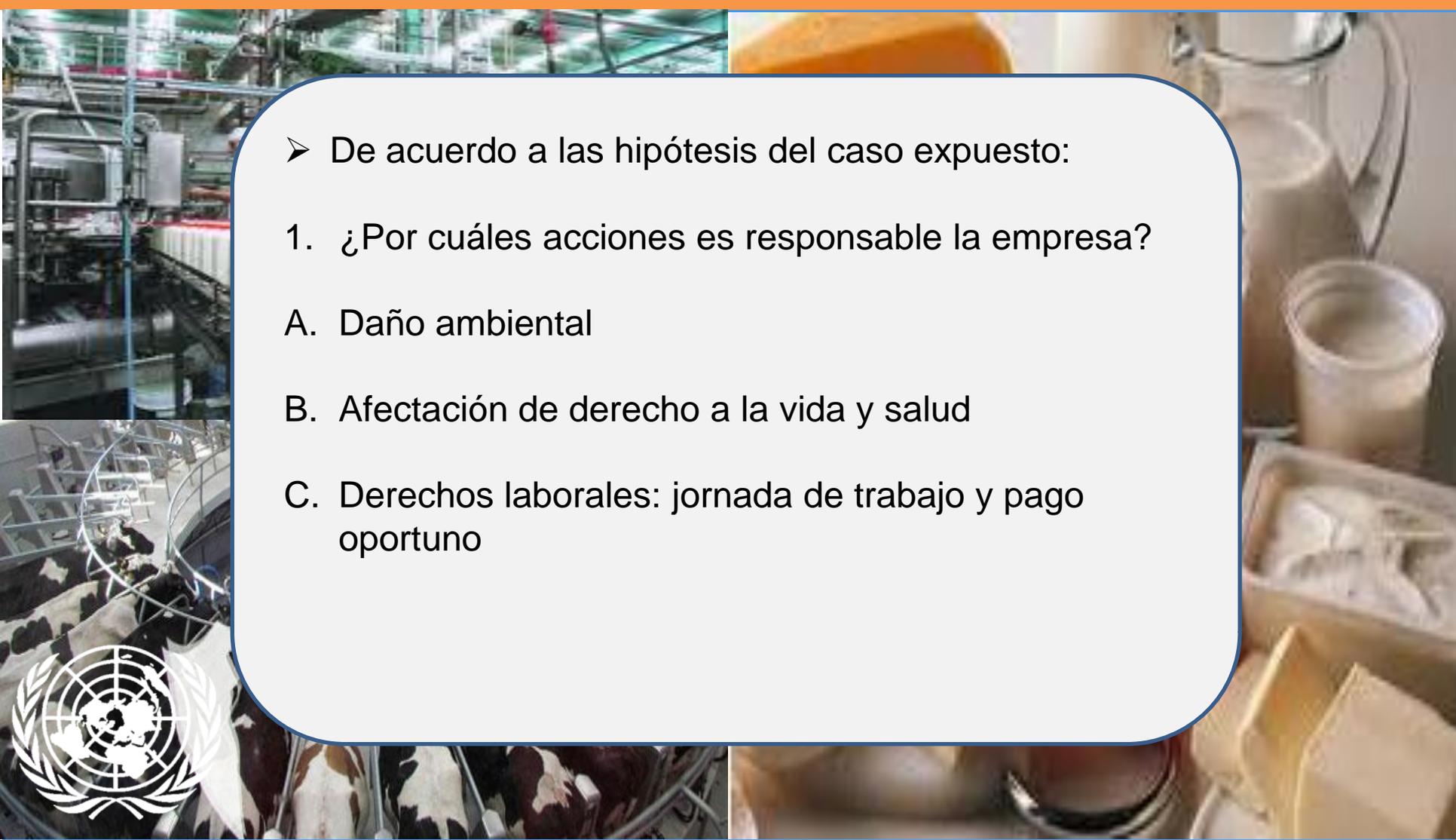
✓ **Siempre se debe atender primero a las consecuencias que sean más graves o irreversibles.**



# Caso Práctico

- 
- 
- Una empresa lechera, con años de funcionamiento aumenta su capacidad de producción y, a consecuencia de ello, **vierte Riles (desechos industriales) contaminantes a las aguas de un río ribereño de varias comunidades rurales que utilizan dichas aguas para el consumo humano y productivo.**
  - La empresa lechera recibe su producción de pequeños productores a quienes **no les ha pagado a tiempo** obligándolos a caer en incumplimientos con sus trabajadores.

# Caso Práctico 1:

- 
- De acuerdo a las hipótesis del caso expuesto:
    1. ¿Por cuáles acciones es responsable la empresa?
      - A. Daño ambiental
      - B. Afectación de derecho a la vida y salud
      - C. Derechos laborales: jornada de trabajo y pago oportuno

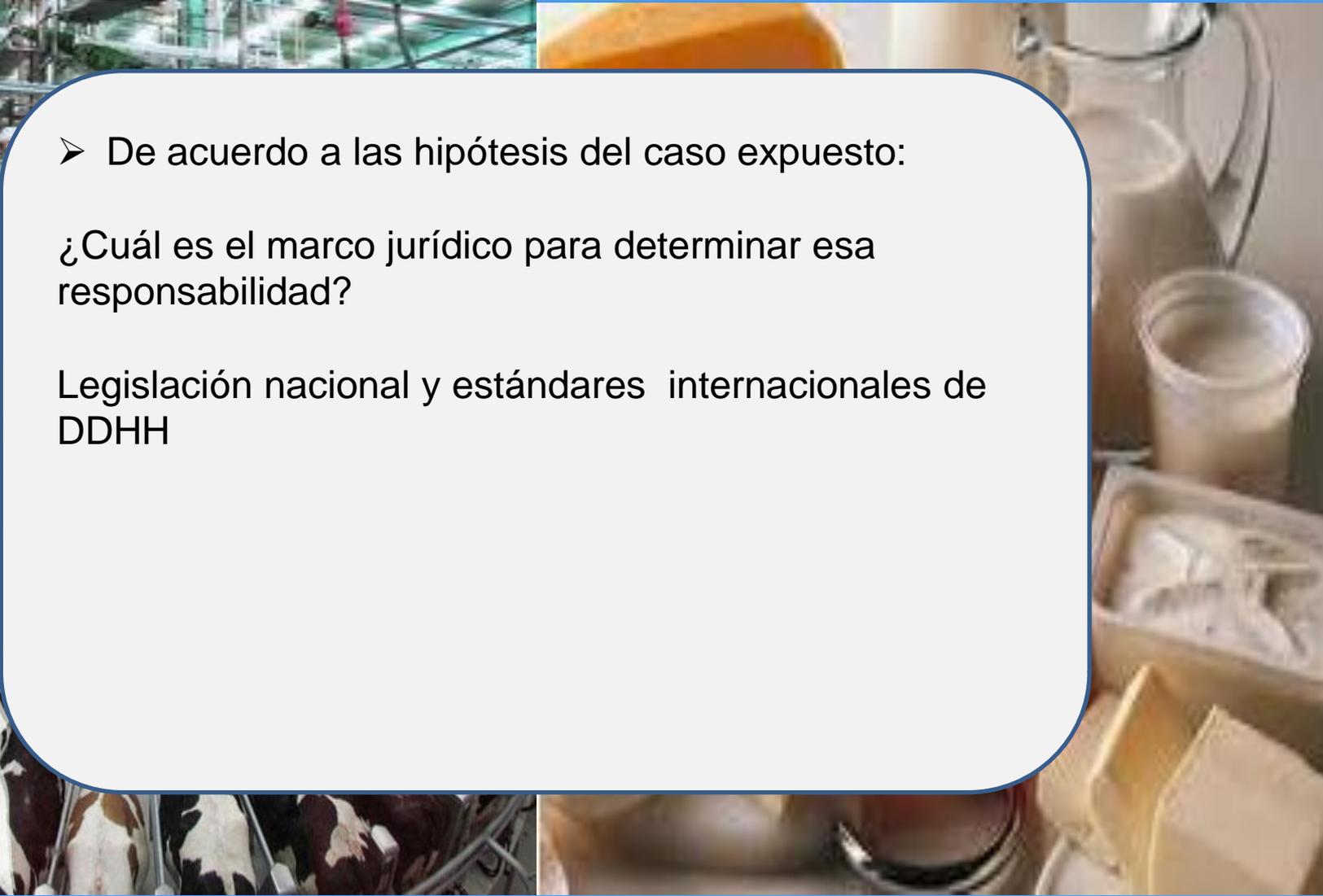


# Caso Práctico

➤ De acuerdo a las hipótesis del caso expuesto:

¿Cuál es el marco jurídico para determinar esa responsabilidad?

Legislación nacional y estándares internacionales de DDHH



# Caso Práctico

➤ De acuerdo a las hipótesis del caso expuesto:

¿Cuáles son las consecuencias negativas ocasionadas?

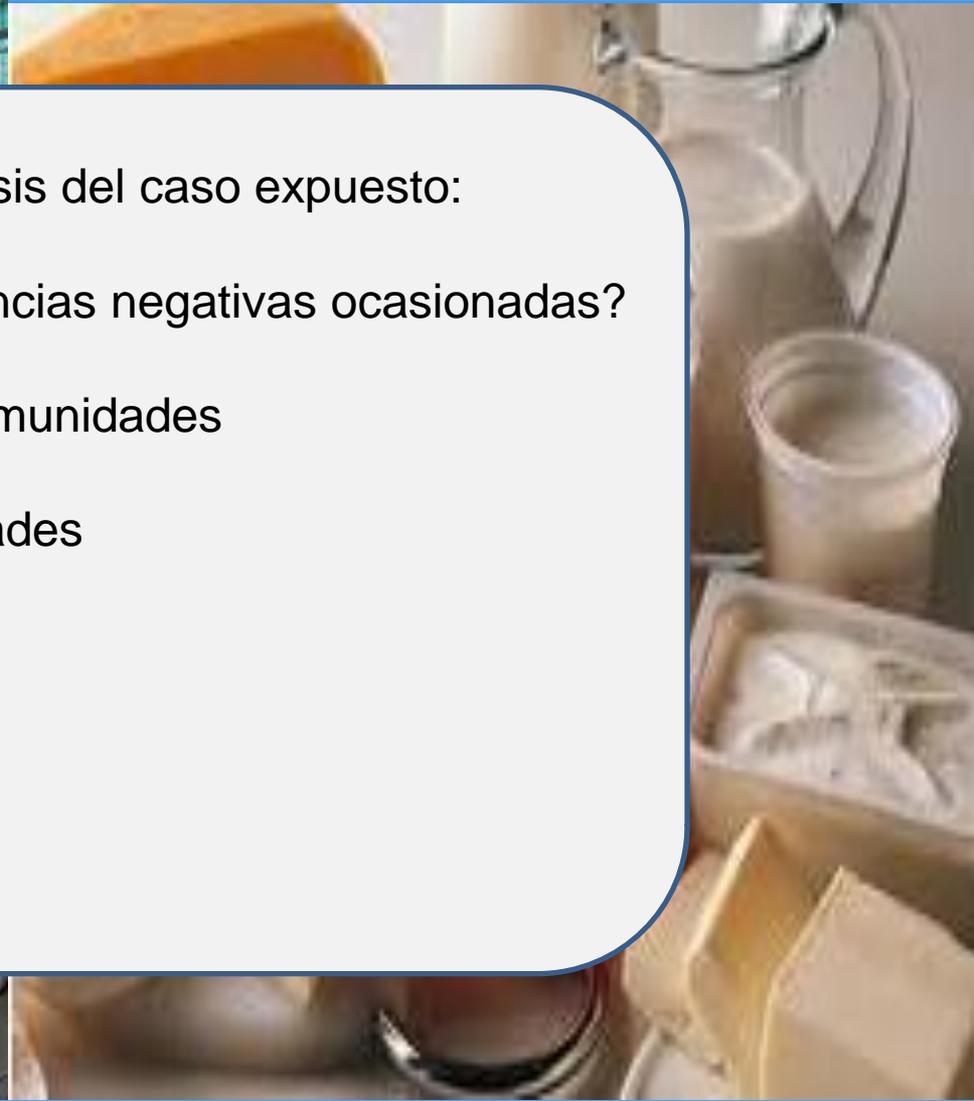
A nivel familiar y de las comunidades

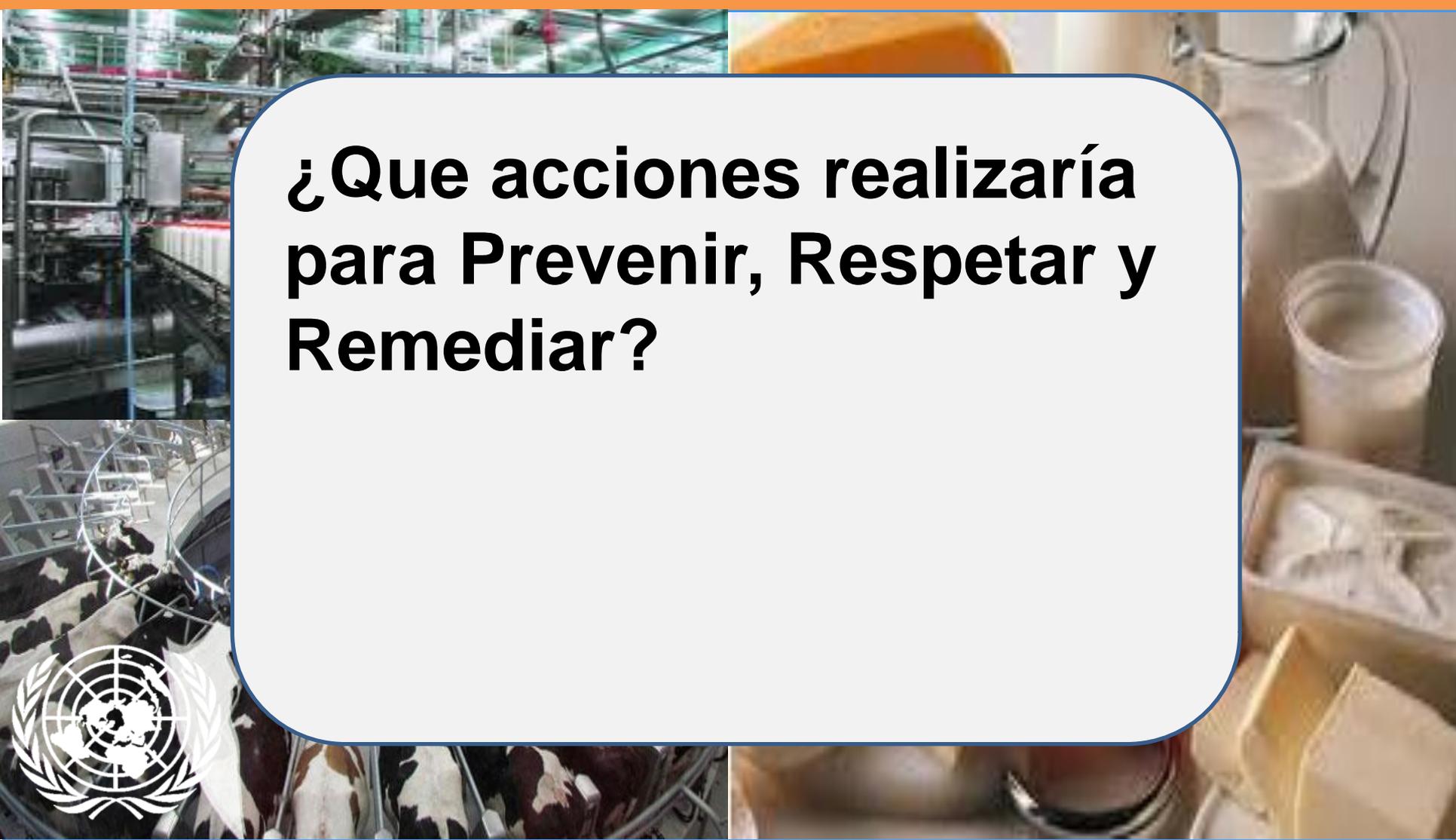
Desplazamiento ambiental

Intoxicaciones y enfermedades

Trabajo infantil

Otras





**¿Que acciones realizaría  
para Prevenir, Respetar y  
Remediar?**





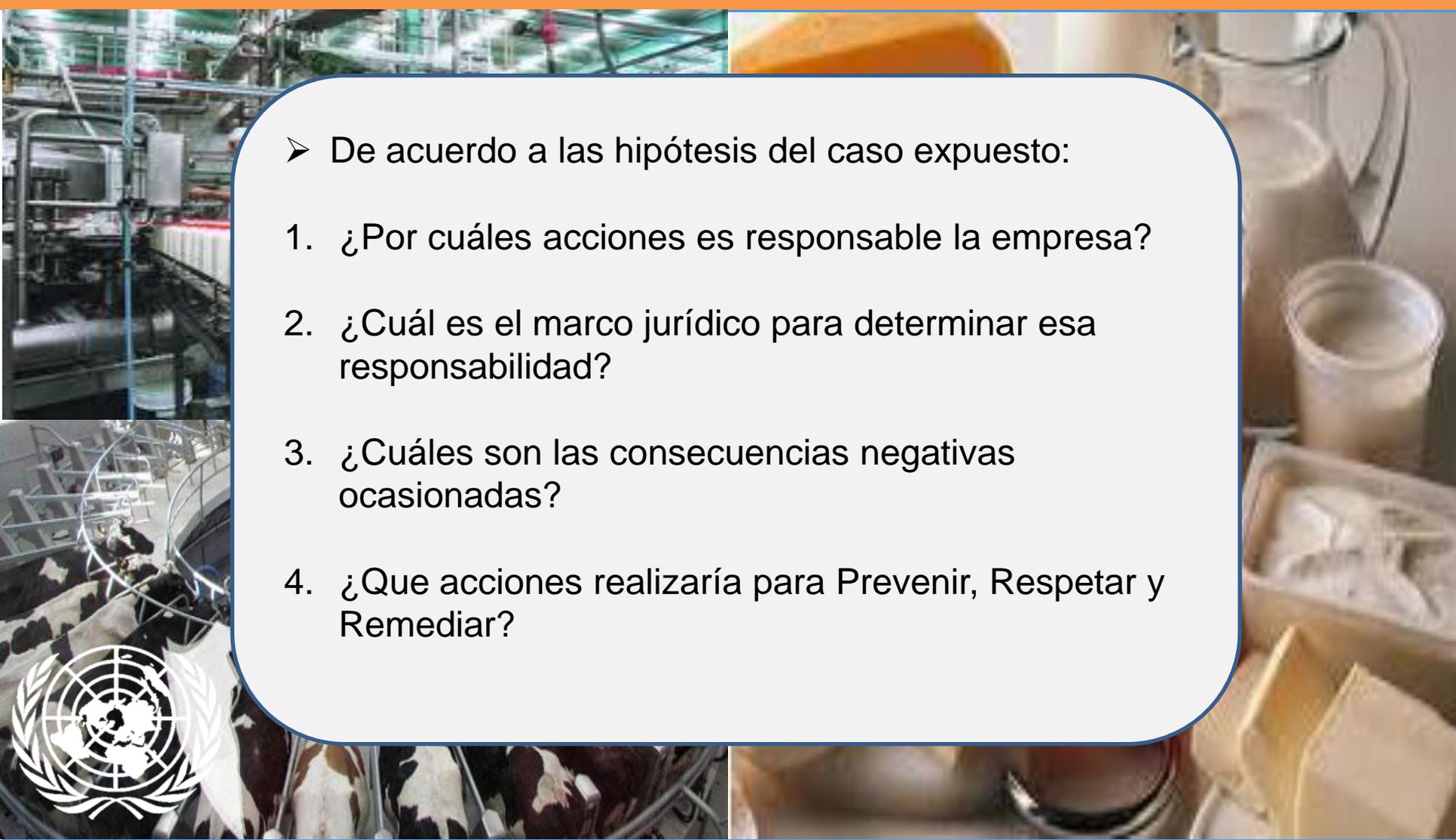
El edificio derrumbado en Dacca, capital de Bangladesh.





Protestas alrededor del mundo por el derrumbe en Bangladesh

# Caso Práctico

- 
- De acuerdo a las hipótesis del caso expuesto:
    1. ¿Por cuáles acciones es responsable la empresa?
    2. ¿Cuál es el marco jurídico para determinar esa responsabilidad?
    3. ¿Cuáles son las consecuencias negativas ocasionadas?
    4. ¿Que acciones realizaría para Prevenir, Respetar y Remediar?

**¿Qué pasa cuando una empresa reemplaza a trabajadores/as en huelga?, ¿se respetan los derechos humanos?**

## **PIDESC: Artículo 8**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país

## **OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.**

El derecho de huelga es el corolario lógico del pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Si no existe, la negociación puede resultar intrascendente e inoperante.

**¿Qué pasa cuando una empresa cumple con su obligación de pagar salariedad para sus trabajadoras?, ¿se contribuye a respetar los derechos humanos?**

**OIT Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)**

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.



## ¿Qué pasa cuando una empresa tiene un escaso número de mujeres en sus gerencias y directorio?

### Comité CEDAW 2012:

17. El Comité recomienda al Estado parte que:

- a) Haga un mayor esfuerzo para prestar asistencia a las mujeres y los hombres a los efectos de lograr un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales, entre otras cosas con iniciativas de sensibilización y educación, dirigidas a las mujeres y los hombres para que compartan adecuadamente el cuidado de los hijos y las tareas domésticas;

### **ONU Mujeres y Global Compact. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres**

Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios



**¿Qué pasa cuando una empresa tiene un escaso número de mujeres en sus gerencias y directorio?, ¿se contribuye a respetar los derechos humanos?**

**ONU Mujeres y Global Compact. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres**

- Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración.
- Garantizar una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.





¿Qué pasa cuando una empresa paga el sueldo mínimo a la mayor parte de sus trabajadores/as?, ¿y cuando externaliza la mayor parte de su personal?, ¿se contribuye a respetar los derechos humanos?



# Estudio de caso: UNILEVER

## Estudio de caso: Derechos laborales en la cadena de suministro de Unilever

Oxfam utilizó los UNGP como herramienta para evaluar el grado en que los trabajadores disfrutaban de sus derechos en las operaciones y en la cadena de suministro de Unilever en Vietnam.

El estudio constató que, pese a que Unilever dispone de una política de respeto de los derechos humanos, sus procesos de debida diligencia y mecanismos de reparación deben ser más sólidos. Unilever desconocía que algunas de sus prácticas tenían impactos negativos en sus trabajadores, entre otras, el hecho de que los sueldos, aunque ajustados a la legislación, eran bajos; las horas de trabajo excesivas; y el nivel de mano de obra subcontratada elevado.

Oxfam formuló recomendaciones sobre cambios en las políticas y herramientas para su puesta en práctica. La respuesta de Unilever fue positiva, con la adopción de una serie de compromisos. El estudio demostró que los UNGP pueden utilizarse de manera práctica para cerrar la brecha entre las políticas y las prácticas en torno a derecho humanos en la cadena de suministros de las empresas.

Fuente: Wilshaw, R., et al. (2013) “Labour Rights in Unilever’s Supply Chain: From compliance towards good practice”, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>



# ¿Y en otras temáticas?

**¿Que acciones realizaría para  
Respetar los derechos  
humanos, Prevenir su  
vulneración y Remediar su  
afectación?**





**¡Muchas gracias!**



Mariela Infante Erazo  
Consultora – Área DESC y Discriminación ACNUDH  
[Infante.consultora@ohchr.org](mailto:Infante.consultora@ohchr.org)  
Oficina Regional América del Sur