

Ruggie, John Gerard, *Just Business, Multinational Corporations and Human Rights*, Norton, Amnesty International Global Ethics Series, 2013.

En “la teletonización de la política social”,¹ la organización Democracia Deliberada, apuntando a México, hizo referencia a cómo la secretaria de desarrollo social, Rosario Robles, “anunció con bombo y platillo un convenio de colaboración con PepsiCo para que la compañía mencionada, colabore en el cumplimiento de cuatro objetivos de la “Cruzada contra el Hambre”, el programa social insignia de la actual administración federal.

En la columna, igualmente se citan otros aliados estratégicos como Nestlé, Cinépolis, que participan en lo que llama esquema “teletón”, en el que “el Estado cede sus responsabilidades sociales a empresas privadas”.

Si originalmente el Estado se diseñó en una relación individuo-poder público, ahora, con la participación activa de las empresas privadas, se genera una nueva relación: individuo-empresas-poder público. Entonces necesitamos nuevas reglas claras del juego, pero sobre todo mantener presente que la razón de ser de la organización social, del Estado y de las nuevas tareas de las empresas, siguen siendo las personas y el respeto de sus derechos.²

En ese sentido, si el Estado es responsable por violación a los derechos humanos, ¿qué pasa con las empresas? Tal es la razón de la preocupación de ONU, que está buscando lograr un esquema de reglas básicas en cuanto a lo que llamó la responsabilidad corporativa, por eso el “Foro sobre Negocios y Derechos Humanos” de diciembre de 2012,³ donde tristemente se expresaría que el estado actual de las responsabilidades empresariales es insuficiente.

¹ En Democracia deliberada, “La teletonización de la política social”, *El País*, 18 de abril de 2013 (elpais.com), en http://internacional.elpais.com/internacional/2013/04/18/actualidad/1366289982_419893.html.

² Colli Ek, Víctor, “Derechos y Empresas”, *Diario Reforma*, 25 de abril de 2013, p. 17.

³ United Nations Human Rights, *First annual United Nations Forum on Business and Human Rights, 3-5 December 2012*, en <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2012ForumBusinessandHumanRights.aspx>.

Esta realidad que acabamos de exponer en líneas gruesas es el punto nodal de la exposición del libro del profesor Ruggie, dos temas se entrelazan: derechos humanos y corporaciones, en especial la exposición de la nueva forma que la ONU propone para avanzar en el abordaje de este problema, los denominados “Principios Rectores” —PR—, donde el autor del libro fue un actor protagónico, siendo el representante especial del secretario general de Naciones Unidas (RESG) sobre el tema de derechos humanos y corporaciones transnacionales.

De acuerdo con el autor, el libro tiene dos objetivos: primero, explicar las vicisitudes que llevaron hasta los PR, o sea la historia de cómo se desarrolló su mandato como representante especial, historia *per se* interesante, ya que lograría algo que había sido difícil con anterioridad, sacar a los principales actores de su zona de confort, ayudando a crear un marco de desenvolvimiento en donde todos están incluidos. Segundo, contar la historia de tal manera que se puedan sacar conclusiones de ella, aprender y actuar en consecuencia.

La obra consta de cinco capítulos. 1. Resume algunos de los casos principales que pusieron el problema de las corporaciones internacionales y los derechos humanos en la agenda internacional. 2. Explica las razones de las infructíferas políticas anteriores basadas en responsabilidades obligatorias o voluntarias y delinea la nueva política que se ha desarrollado durante su mandato ante Naciones Unidas. 3. Presenta el resultado de su mandato, los Principios Rectores y el Marco de Proteger, Respetar y Remediar en los que se apoya. 4. Expone el camino estratégico que llevó desde el proceso de identificación y clarificación hasta la adopción y soporte de los principios rectores. 5. Formula los siguientes pasos para llevar la agenda de negocios y derechos humanos hacia adelante.

El resultado de la gestión del profesor John Riggie es el “marco” y los “principios rectores”⁴ que se desprenden de él, que se convertirá en el esfuerzo de ONU por lograr una regulación, aunque fuera *soft-law*, para ir trabajando sobre este tema.

⁴ *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, Human Rights Council, A/HCR/17/31, 21 de marzo de 2011, <http://www.business-humanrights.org/SpecialReport/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>.

Este marco está basado, como lo indica RESG, en el “principio de pragmatismo”⁵ que fue fundamental para general el éxito de su gestión.

El “Marco”, tiene tres elementos o pilares, bajo los que están construidos los principios rectores: *a) la obligación estatal de proteger contra violaciones de derechos humanos por corporaciones; b) la responsabilidad corporativa de respetar derechos humanos, con la “debida diligencia” —due diligence—;*⁶ *c) la necesidad de acceso a remedios efectivos.*

Los Estados en este sentido, de acuerdo a las principios rectores, deben: prevenir, investigar, castigar y reparar.⁷

El RESG identificó cinco esferas prioritarias en las que los Estados tratan de lograr una mayor coherencia normativa y eficacia como parte de su derecho de protección: *a) salvaguardia de su propia capacidad de cumplir sus obligaciones en materia de derechos humanos; b) respeto de los derechos humanos cuando mantienen relaciones comerciales con las empresas; c) fomento de una cultura empresarial respetuosa de los derechos en el propio país y en el exterior; d) formulación de políticas innovadoras para orientar a las compañías que operan en zonas de conflicto; y e) examen de la cuestión transversal de la jurisdicción extraterritorial.*⁸

⁵ Cfr. McCorquodale, Robert, “Pluralism, global law and human rights: Strengthening corporate accountability for human rights violations”, *Global Constitutionalism*, 2, p. 295.

⁶ “What then does due diligence comprise of? In its essentials, it means that a business does the following: i) makes a public commitment to respect human rights; ii) assesses, in a systematic way, its impacts on human rights, whether these are direct, resulting from the activities of its own employees or operations, or occur indirectly via suppliers, subcontractors, customers or other business partners; iii) where it detects adverse impacts, acts to stop these; iv) continues to monitor its impacts on human rights; and v) reports publicly on impacts and measures to address them. Finally, any business which causes or is caught up in human rights abuses needs to co-operate in providing remedies to victims, which may include by itself setting up a human rights grievance mechanism”. Methven O’Brien, Claire, “Corporate respect for human rights: sustainability’s new black?”, *The Guardian*, 14 de febrero de 2013, (*theguardian.com*) <http://www.theguardian.com/sustainable-business/corporate-respect-human-rights-sustainability>.

⁷ Guiding Principles, *op. cit.*, A.1.

⁸ Consejo de Derechos Humanos, *Empresas y derechos humanos: nuevas medidas para la puesta en práctica del marco “proteger, respetar y remediar”*, A/HRC/14/27, 9 de abril de 2012, párr. 19. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf.

Las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos deben contar con políticas y procedimientos, a saber: *a) un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) 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; c) unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido.*⁹

Diría Human Rights Watch:

En muchas partes del mundo, las prácticas de derechos humanos de las empresas son configuradas a partir de políticas de creación propia, iniciativas voluntarias y “compromisos” inaplicables, en lugar de leyes y reglamentos vinculantes. El largo y creciente catálogo en la historia de desastres de derechos humanos corporativos demuestra hasta qué punto las empresas pueden apartarse del buen camino sin una reglamentación adecuada. Sin embargo, muchas corporaciones luchan por evitar todo tipo de supervisión, como si se tratara de una amenaza existencial.¹⁰

Por último “el acceso a mecanismos de reparación”. Se señala en el principio fundacional que “los Estados deben tomar las medidas apropiadas para garantizar por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo” cuando ocurran violaciones a derechos humanos.¹¹

Diseñada esta nueva política de ONU, que fue tarea del autor, se retoma un principio fundamental y novedoso para abordar los compromisos futuros, el hecho de que las empresas comerciales puedan tener responsabilidades sobre violaciones a derechos humanos, independientemente de los

⁹ Guiding Principles, *op. cit.*, párr. 15.

¹⁰ En *Reporte Mundial 2013. Desafíos para los derechos humanos después de la Primavera Árabe*, Albin Lackey, Chris, “Sin normas. Un enfoque fallido a la responsabilidad corporativa”, p. 1. En <http://www.hrw.org/world-report/2013>. Otro párrafo importante es: “Los gobiernos de los países que albergan las multinacionales más grandes y poderosas del mundo (incluyendo EE.UU., los países europeos y potencias emergentes como Brasil y China) han fallado consistente e inexcusablemente a la hora de supervisar las acciones de sus empresas cuando van al extranjero. La mayoría de los gobiernos cae en algún lugar intermedio, pero pocos, si es que alguno, hacen todo lo que deberían”.

¹¹ Guiding Principles, *op. cit.*, párr. 25.

requerimientos legales de los países en donde operan. ¿Qué pasos se deben seguir de acuerdo con el profesor Ruggie?

El primer paso, es la implementación de los compromisos de los PR, empezando por la ONU, en otros organismos internacionales como la Unión Europea, la OCDE y en la práctica judicial,¹² lo que ha empezado a suceder.

Además, Ruggie recomienda atender a dos áreas específicas que deben ligarse a los PR. Primero los tratados bilaterales de inversión, donde se tiene que trabajar sobre las provisiones restrictivas y se permita un balance entre proveer protecciones a los inversores y preservar la habilidad del gobierno para regular de acuerdo con el interés público, lo que el autor denomina una nueva generación de tratados bilaterales de inversión, que empieza a aparecer en escena, donde las agencias de la ONU deben intervenir más activamente con los PR en la bandera, para culturizar y entrenar barras de abogados, crear mayores capacidades de negociación y crear conciencia de las implicaciones de los derechos humanos en estos tratados.

Segundo, el derecho corporativo. Una pregunta es importante atender, ¿cómo hacer que una corporación multinacional, en conjunto asuma responsabilidad sobre derechos humanos, no solo por parte de una de sus unidades? En el fundamento mismo del derecho corporativo moderno reside el principio de la separación legal entre los dueños de la compañía y la compañía misma, dinámica bajo la que se desenvuelven las corporaciones en relación con sus subsidiarias nacionales. Esto nos lleva al terreno de la limitada responsabilidad, lo que hace la pregunta inicial pertinente.

Los PR en esta dimensión, de acuerdo con el profesor Ruggie, renuncian a cualquier efecto vinculatorio y quieren servir de guía de “culturización”, quieren impactar en aquella dimensión, diferente a la de la responsabilidad, donde la corporación actúa como unidad, esto es, los sistemas de manejo de riesgos, ahí justamente quieren subrayar un sistema de manejo de riesgos por impactos adversos en derechos humanos. Primero, desde adentro,

¹² El profesor Ruggie hace referencia al caso *Kiobel* llevado ante la Corte Suprema de los EUA, resuelto el 17 de abril de 2013, Supreme Court of the United States, *Kiobel, Individually And On Behalf Of Her Late Husband Kiobel, Et Al. V. Royal Dutch Petroleum Co. et al.*, en <http://www.scotusblog.com/case-files/cases/kiobel-v-royal-dutch-petroleum/> aunque en el libro por razones de fechas, no se aborda el resultado, donde se analiza el concepto de extraterritorialidad y responsabilidad de las corporaciones, por violaciones a derechos humanos.

una cultura corporativa que comprenda respeto a derechos humanos. Segundo, desde fuera, “enlightened management” que considere la alineación de los intereses corporativos a largo plazo, e incluya el respeto de los derechos humanos.

Víctor Manuel Collí Ek*

* Investigador de la Universidad Autónoma de Campeche. Responsable del proyecto de investigación “La vigencia de la Constitución en la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como Tribunal Constitucional” 154998, CONACYT-SEP, del cual el presente estudio es un producto.