

# LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA: ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN?

**María Prandi**

Responsable del programa Empresa y derechos humanos, Escuela de Cultura de Paz, Universidad Autónoma de Barcelona

**Incluir los derechos humanos en la gestión empresarial no es sólo esencial para asegurar la sostenibilidad de las empresas. De ello dependerá que las futuras generaciones de directivos y empresarios los consideren como propios y se conviertan en eje central de la gerencia responsable.**

HOY ES IMPOSIBLE plantearse una política de responsabilidad social empresarial (RSE) válida sin tener en cuenta los derechos humanos. Éstos no son algo ajeno a la empresa, sino que tienen que ver con las obligaciones jurídicas y el compromiso ético que todos los agentes políticos, sociales y económicos tienen con valores universales en el desarrollo cotidiano de sus actividades. Pasar por alto esta cuestión constituye una negligencia grave para la excelencia ética de las organizaciones, además de un importante riesgo reputacional. Los consumidores, la opinión pública, las administraciones y los índices bursátiles de sostenibilidad reclaman cada vez más a la empresa que construya su legitimidad, identidad y responsabilidad sobre la base del respeto a los estándares internacionales de derechos humanos, sobre todo en lo que a sus operaciones en el exterior se refiere, cuando las legislaciones laborales o ambientales no son a menudo tan restrictivas. Hoy, pues, se exige a la empresa que persiga el máximo beneficio de manera «legítima», sin transgredir unos determinados valores en el desarrollo de sus actividades.

Integrar los derechos humanos en el negocio no es algo externo ni consiste en crear un nuevo departamento aislado en la empresa. Implica considerar los derechos humanos en las decisiones, incorporándolos a la gestión de los procesos y contenidos empresariales diarios, no sólo en la empresa madre y las filiales sino también influyendo para que esto ocurra en la cadena de valor. La política de derechos humanos puede, y debe, tener cabida en todas las empresas sean grandes o pymes. La gestión de este tipo de intangibles no sólo aumenta el valor de la empresa, sino que únicamente las empresas que trabajen con valores y derechos humanos reconocidos universalmente tendrán éxito a largo plazo, tal como está revelando la crisis económica y financiera actual. Para ello es necesario actuar de manera prioritaria en dos ámbitos. El primero es poner la innovación al servicio de los derechos humanos, en lo que respecta a procesos, contenidos y relaciones de la empresa con sus *stakeholders*. El segundo es incorporar los derechos humanos a la toma de decisiones como un elemento más de la gestión empresarial.

Hay muchos ejemplos de iniciativas innovadoras desarrolladas en los últimos años que prueban que se está avanzando, despacio, pero de manera contundente. También hay ejemplos que muestran lo mucho que aún queda por hacer. Como aspecto positivo, y como muestra de

cómo la innovación en la gestión empresarial puede contribuir a integrar el tema de los derechos humanos en la empresa, recientemente se hizo público que la dirección del Grupo Danone acordó que la remuneración variable de sus directivos no debía estar sujeta, de forma exclusiva, a los resultados financieros y la cotización de la acción. Ahora sus bonos incorporarán objetivos ambientales y sociales. Pocos saben que Adidas fue pionera en este terreno hace más de una década. Una de las primeras multinacionales salpicadas por el escándalo del trabajo infantil en el sudeste asiático, la empresa entendió que debía condicionar los bonos de sus directivos a cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales en la cadena de suministro o el control de prácticas abusivas como la explotación laboral infantil. En caso contrario, tal como se había demostrado, la opinión pública, sus clientes o los mercados de valores le pasarían factura.

¿De qué se está hablando exactamente cuando se hace referencia a los derechos humanos en la empresa? Si se analizan algunas noticias publicadas recientemente en medios de comunicación de diversos países, se pueden identificar algunos avances interesantes en la incorporación de los derechos humanos a la gestión de la empresa. También se aprecia cómo diferentes actores, en solitario o en asociación, ponen en marcha los mecanismos necesarios para el respeto y la obervancia; por ello, se habla de una multiplicidad de actores (públicos, privados, internacionales) con distintas responsabilidades para avanzar en esta cuestión. Por ejemplo, las tres mayores cadenas de supermercados de Brasil —Carrefour, Wal-Mart y Pan de Azúcar— decidieron suspender sus compras a la industria agropecuaria vinculada con la deforestación ilegal del Amazonas; el Senado de Estados Unidos inició la tramitación de una ley destinada a evitar que el comercio de minerales procedente de la RD Congo financie a grupos armados en ese país; el sector textil español acordó impulsar la certificación de la etiqueta «Made in Green» entre sus empresas como garantía de respeto al ambiente y a los derechos laborales; la Cámara de Diputados de Chile aprobó por unanimidad una ley que establece expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; una campaña que cuenta con el apoyo de las principales entidades dedicadas a la gestión de fondos de inversión del mundo luchará contra el trabajo forzado en Brasil; 80 mil clientes del Co-Operative Bank definieron la

nueva política de RSE de la entidad financiera británica; el fondo público de pensiones de Noruega se desprendió de las acciones de la minera canadiense Barrick Gold, por causar serios daños ambientales en Papúa Nueva Guinea, y de las de la estadounidense Textron, por fabricar bombas de racimo; el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Corporación Financiera Internacional instaron al sector financiero a incorporar criterios de sostenibilidad en las decisiones de inversión; en las juntas de accionistas de Rio Tinto, Respol y Occidental Petroleum se votan, con mayor o menor éxito, propuestas de ONG relativas a políticas y estrategias de derechos humanos, pueblos indígenas y ambiente.

Todas estas iniciativas muestran que el impacto de la empresa en los derechos humanos no se circunscribe a los derechos laborales sino que puede incidir, positiva o negativamente, en un conjunto más amplio de derechos llamados de primera (civiles y políticos), segunda (económicos, sociales y culturales) y tercera generación (ambientales, paz). Por ejemplo, la empresa puede influir negativamente en el derecho a la alimentación de las comunidades locales en las que opera, si no desarrolla una política ambiental adecuada que preserve de la contaminación el agua potable o los recursos alimentarios de los que se nutren esas comunidades. Puede afectar los derechos civiles y políticos de los ciudadanos si permite determinadas prácticas abusivas que conlleven maltrato, persecución o intimidación por parte de servicios de seguridad, públicos o privados. Puede, igualmente, facilitar la explotación laboral infantil en determinados países, si no remunera con salarios dignos o precariza el trabajo de los padres y las madres que subcontrata en su cadena de suministro. Y puede, finalmente, alimentar un conflicto armado cuando los grupos enfrentados utilizan el comercio de recursos naturales para perpetuar la compra de armamento como está ocurriendo en el este de RD Congo.

Así como la empresa tiene impacto en más derechos que los puramente laborales, también cuenta con más *stakeholders* que sus empleados y clientes. Estos últimos ocupan un lugar prioritario en el área de influencia de la empresa, pero su impacto en los derechos humanos puede alcanzar a otros actores como los situados en la cadena de valor, las comunidades locales o incluso la sociedad global, ya amenazada por el cambio climático que pone en peligro a gran escala el derecho a un ambiente sano.

La empresa debe evitar cualquier actividad que, por acción u omisión, pueda conducir a alguna violación de los derechos humanos en su esfera de influencia. Tiene que solventar sus posibles impactos negativos en los derechos humanos con la diligencia debida y, a la vez, adoptar, cuando sea posible, una

postura propositiva en favor de su promoción. Además, la estrategia de derechos humanos de la empresa va más allá de lo que muchas veces exige la normativa laboral o ambiental nacional, ya que abarca cuestiones que (a) se hallan recogidas en instrumentos internacionales de derechos humanos, éticamente —pero no jurídicamente— vinculantes para las empresas, que se han trasladado sólo en parte a las legislaciones nacionales, y (b) se plasman en instrumentos específicos de carácter voluntario para las empresas.

El objetivo es, pues, jugar en diferentes ámbitos entre lo legal y lo voluntario para alcanzar la excelencia en este terreno. Más allá de la legislación nacional pertinente y de las iniciativas internacionales dirigidas a las empresas, como por ejemplo el Pacto Mundial, existe un campo muy amplio por explorar en el ámbito de lo voluntario que se debe desarrollar tomando siempre como referencia los estándares de derechos humanos recogidos en los instrumentos internacionales. Los beneficios que genera la estrategia de derechos humanos son a veces difíciles de medir, pero no por ello menos relevantes: la innovación, el fortalecimiento de la imagen de marca, la atracción de clientes y nuevos talentos, la motivación y la retención de los empleados y la legitimidad para operar en el mercado, son algunos ejemplos.

Una responsabilidad de perspectiva jurídica, más allá de lo voluntario, aflora también cuando algunos tribunales —sobre todo de Estados Unidos, en aplicación de la Ley de reclamos por agravios contra extranjeros (ATCA, por sus siglas en inglés)— comienzan a pronunciar sentencias condenatorias por la vinculación de ciertas empresas con abusos de los derechos humanos, lo que ha convertido esta cuestión en algo más que un aspecto menor de la política de RSE. A este respecto, ha sido

noticia recientemente el juicio a Royal Dutch Shell por su presunta complicidad en la muerte del escritor nigeriano Ken Saro-Wiwa y ocho activistas más en 1995, tras la celebración de un juicio sin garantías orquestado por la Junta militar de ese país. Fue un juicio esperado durante más de una década por los familiares de las víctimas, pero encarnaba también un importante punto de inflexión jurídico acerca de dos aspectos especialmente relevantes: (1) la posibilidad de que las empresas puedan ser juzgadas por complicidad en abusos a los derechos humanos cometidos en cualquier lugar del mundo y, (2) otro aspecto más importante aún, la confirmación de que las empresas se hallan cada vez más enfrentadas a demandas legales por este tipo de cuestiones, especialmente en Estados Unidos.

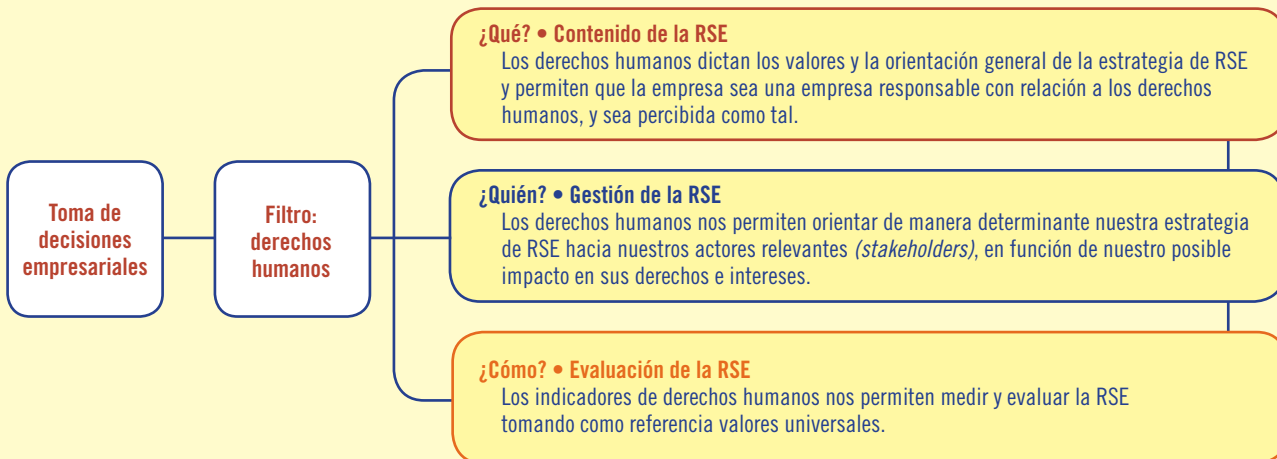
La historia reciente de este tipo de juicios muestra, sin embargo, que en algunos de los casos más emblemáticos se ha alcanzado (como ocurrió con la acusación interpuesta a Total por complicidad en violaciones a los derechos humanos en Myanmar) un acuerdo económico con los denunciantes. Este forma de solución del conflicto puede ser bien acogida por ambas partes, pero tiene la desventaja de no sentar jurisprudencia en torno a una cuestión especialmente relevante para las empresas, grandes y pequeñas, que operan a escala global en contextos a menudo de tensión, represión o conflicto. La construcción progresiva de este marco jurídico debería permitir a determinados actores saber cuándo se puede reclamar a las empresas por violaciones a los derechos humanos; y a las empresas, dónde están los límites judiciales y penales de sus actuaciones con respecto a este tema en su área de influencia.

En definitiva, y con respecto a la política de RSE, los derechos humanos no sólo ayudan

### Áreas de influencia de la empresa en los derechos humanos



## Los derechos humanos en las decisiones empresariales



a definir sus elementos clave en función de determinados valores universales, sino que actúan como un filtro que permite orientar las decisiones empresariales y, por consiguiente, la política de RSE hacia lo que es ética y jurídicamente correcto, al establecer condiciones sin las cuales la actividad empresarial quedaría deslegitimada respecto de determinados estándares internacionales.

### Los *stakeholders* en las políticas de derechos humanos: la clave del éxito

El concepto de *stakeholder* surge en los años sesenta, pero es en los noventa cuando empieza a considerarse un concepto clave para la definición de la RSE. Incorporar a ciertos actores como elementos vinculados de manera especial con la empresa significa entender que ésta no opera sólo en un mercado, sino en una pluralidad de sociedades, en las que su impacto en los derechos humanos puede cuestionar su «licencia» para operar.

El diálogo con los *stakeholders* no significa únicamente establecer sistemas de comunicación y control de calidad con accionistas, empleados, clientes o proveedores, sino también «dirigir la mirada» hacia otros actores relevantes. La empresa debe estar dispuesta a llevar a cabo un proceso de aprendizaje, para dejarse «moldear» por las relaciones que establece, priorizando siempre los contenidos más acordes con los valores universales de derechos humanos. La identificación de tales actores debe tener en cuenta que la empresa no se sitúa en el centro de estas relaciones, sino que es un actor más en la sociedad y en la red de relaciones que se establece a escala local y global. Por esta razón, debe valorar en las relaciones con sus *stakeholders* un complejo entramado de corresponsabilidades e interdependencias. El diálogo con estos actores supone algo más que la gestión de intereses y exigencias convergentes o divergentes. Impli-

ca, además, una escucha y una mirada diferentes sobre el entorno de la empresa.

A efectos prácticos la empresa, por medio de su relación con los actores relevantes, puede comprender (es decir, hacer suyos) los valores —y los correspondientes derechos— que se están viendo afectados, o pueden verse afectados, por sus actividades desde una perspectiva interna y externa. Asimismo, la empresa podrá evaluar mejor la política de derechos humanos que haya puesto en marcha. Sabrá, en concreto, qué se espera exactamente de ella en relación con su política de derechos humanos y de RSE. Por lo tanto, en la práctica, el diálogo con los *stakeholders* ayuda a la empresa a comprender las relaciones y los valores de personas y grupos para anticipar riesgos de irrespeto a los derechos humanos y gestionarlos mejor, en la medida de sus posibilidades; construir relaciones de manera activa para identificar posibles interlocutores (personas u organizaciones) y acciones a favor de los derechos humanos; y evaluar el desempeño de su actual política de derechos humanos.

Para determinados sectores empresariales, fuera del escrutinio de la opinión pública y de la mirada de las ONG, el diálogo con actores relevantes puede parecer una tarea innecesaria, complicada y costosa, sobre todo para las pymes. No obstante, la empresa debe tener presente que no tener en cuenta este recurso puede dar lugar a una gestión más complicada de la RSE. El diálogo no se limita a recoger información. La empresa debe estar dispuesta a iniciar un proceso de innovación y aprendizaje participativo, tanto interno como externo, basado en los insumos que genera su nuevo papel en la sociedad. Es importante que el diálogo sea sincero y transparente y, de ser posible, se desarrolle en un clima de confianza y respeto mutuo. Para ello puede ser preciso contar con la colaboración de personas, entidades o asociaciones locales que actúen como

facilitadoras de un proceso interactivo que debe permitir conocer al «otro», y aprender de él, para construir conjuntamente una red de valores e intereses que cree valor en la empresa y en la sociedad. Es tan importante para la empresa el proceso en sí mismo como su contenido. Por medio de este proceso, en última instancia, la empresa se percibe a sí misma de forma más interconectada con la sociedad; además, gracias al diálogo, la empresa aprende a entender qué es y qué se espera de ella en relación con los derechos humanos en las sociedades actuales.

En un contexto donde se está redefiniendo de manera irrevocable el nuevo papel de la empresa en la sociedad, el diálogo con los *stakeholders* es fundamental para la construcción de la estrategia de responsabilidad en derechos humanos. Cuando se habla de RSE se hace referencia, en definitiva, a la responsabilidad de la empresa con respecto a las sociedades en las que opera y eso incluye responsabilidad con respecto a los derechos humanos de las personas y colectivos (activos o pasivos) con los que se relaciona en su área de influencia. Aprender a trabajar en clave relacional es un reto para todos los actores; especialmente para la empresa, poco acostumbrada todavía a poner en práctica este tipo innovador de gestión empresarial basado en nuevos procedimientos, relaciones y contenidos. Por «relacional» se entiende una opción que parte del supuesto de que los retos de protección de los derechos humanos no pueden definirse, ni resolverse, únicamente a partir de lo que cada actor pueda hacer por su cuenta, aisladamente. De ahí la necesidad de explorar y construir nuevas formas de relación entre la empresa y sus *stakeholders* (y viceversa), una cuestión clave para evitar riesgos reputacionales derivados de abusos de los derechos humanos y promover activamente estos derechos en el área de influencia de la empresa. **RI**