

TIEMPO DE **PAZ**

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



N.º 122 OTOÑO 2016

Editorial	3
I. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	
La responsabilidad social de las empresas en la globalización económica y productiva del siglo XXI	5
Ramón Jáuregui Atondo	
Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: significado y alcance	15
María Prandi Chevalier	
La empresas y los DDHH: hacia una visión constructiva de la licencia social	22
Carmelo Angulo Barturen	
Garantizar los derechos humanos en un mundo globalizado	29
David Lafuente	
El caso de las cadenas mundiales de suministros en el sector textil	36
Juan Hernández Zubizarreta y Pedro Ramiro	
El compromiso <i>activo</i> de las empresas con los derechos humanos	46
Bernardo Cruza Martos	
Trabajo digno y sindicalismo en la globalización productiva	53
Isidor Boix	
Economía del Bien Común y nuevas economías ¿una nueva escala de RSC?	61
Diego Isabel Lamonedá	
Ética práctica para dirigentes. Aproximación a una filosofía de la Responsabilidad Social	69
Juan José Almagro	
Apuesta por la Tecnología y lucha contra la Corrupción: la oportunidad perdida de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	77
Alberto Andreu Pinillos	
¿Es suficiente la actual justicia internacional en derechos humanos y empresas?	84
Cristina Puigdemogolas Carrera y Rafael Merino Rus	
II. OTRAS DIMENSIONES DE LA PAZ	
La criminalización de la protesta social y los movimientos de defensa de los derechos humanos como alternativa en las luchas por la dignidad	92
Ana Sánchez Mera	

III. AGENDA DEL MOVIMIENTO POR LA PAZ

100

IV. BIBLIOGRAFÍA

Revista de Revistas

106

Alex Iván Arévalo Salinas

TIEMPO DE PAZ no se hace responsable de las opiniones expresadas por los autores.



Esta revista ha recibido una ayuda a la edición del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

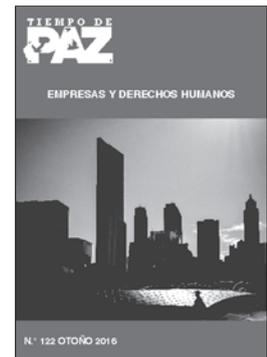


Foto portada:
Thomas Leuthard/CG By 20/ Flickr.com

Revista trimestral. Presidenta: Francisca Sauquillo, Presidenta del Movimiento por la Paz –MPDL–. **Director:** Carlos Fernández Liesa. **Redactora-Jefe:** Teresa Rodríguez de Lecea. **Secretario de Redacción:** Gabriel Rosón.

Consejo de Redacción: Carmen Calvo, Henar Corbí, José Luis Fernández Rioja, Jesús Fuentes, Fernando Galindo, Emilio Ginés, Enrique Gomáriz, Arturo Gonzalo Aizpiri, Marta Iglesias, Eduardo Madina, Vicent Martínez Guzmán, Tshimpanga Matala, Emilio Menéndez del Valle, Pablo Muñoz, Ana M^a Ruiz Tagle, Margarita Sáenz-Díez, Jaume Segura Socias, José Angel Sotillo, Rafael Tuñón.

Colaboradores: Francisco Aldecoa, Celestino del Arenal, Mariano Calle, Elena Flores, Javier García Fernández, Emilio Gilolmo, Enrique Gomáriz, José Manuel Gómez Mancebo, Manuel Guedán, Juan Gutiérrez, María Ángeles Herrero, Nacho López Cano, Araceli Mangas, Manuel Martín Parra, José Molina, Isabel Muñoz, Manuel Núñez Encabo, Manuel Ortuño, M.^a Antonia Ozaeta, Manuel Pérez González, Manuel Pérez Ledesma, Manuel de la Rocha, Marisa Rodríguez, Felipe Sahagún, Antonio Santesmases, Félix Sautié, Fernando Savater, Manuel Simón, Pablo Sullivan, Fernando Valenzuela, Carlos Alonso Zaldívar.

Editor: Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad. **Redacción y Administración:** C/ Martos, 15. 28053 Madrid. Tel.: 91 429 76 44. Fax: 91 429 73 73. E-Mail: mpdl@mpdl.org. **Composición, fotomecánica e impresión:** Jorge Chillón
Depósito Legal: M-1062-1984. **ISSN:** 0212-8926

Con la caída del muro de Berlín se produce lo que Giovanni Sartori denominó el triunfo irreversible del mercado, que no de la democracia, en la vida internacional; de hecho, la China comunista es compatible con el capitalismo salvaje. Hace ya más de un cuarto de siglo que se han ido estableciendo las bases para la reformulación del orden económico internacional, desde una perspectiva neoliberal, bajo el paradigma de la globalización.

La globalización, el valle de lágrimas al que se refería Habermas, ha legitimado un orden sometido a los dictados del mercado, instrumento de realización de sus objetivos y ha debilitado el Estado, sobre todo el Estado social. Esta situación no es nada positiva para los derechos humanos. Mala tempora currunt.

Esta circunstancia se une al fenómeno de privatización de competencias del Estado y de mayor poder de las empresas multinacionales en la globalización. Las empresas no son sujetos de Derecho internacional, y los Estados en muchos casos no las controlan, produciéndose violaciones de los derechos humanos, del medio ambiente, de los derechos de los pueblos indígenas etc.

Para luchar contra este fenómeno creciente en el mundo actual, hay que abordar muchas cuestiones jurídico políticas, tales como el papel de las multinacionales como sujetos y actores, los perfiles normativos de los diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre la cuestión, la transnacionalidad de los actores, la globalización de la economía, las re-

glas de la OMC, UE, OIT, ONU, entre otras, los códigos de autorregulación, el papel de los Estados, de la jurisprudencia etc.

Este monográfico no es tan ambicioso y no agota la cuestión de empresas y derechos humanos (Business and human rights). Asesorados por Ramón Jaúregui, diputado socialista del Parlamento europeo y experto en la cuestión, creemos sin embargo que aporta mucha luz sobre algunas de las cuestiones centrales.

Este volumen permite al menos reflexionar sobre tres cuestiones. En primer lugar sobre los elementos básicos del problema de las Empresas y los Derechos Humanos en el ámbito internacional. Jáuregui pone de relieve la nueva mirada de las relaciones empresa-sociedad, con los avances recientes en su dimensión europea. Y diversos trabajos explican el impacto de los Principios Rectores de Naciones Unidas, aprobados por el Consejo de derechos humanos en 2011. A tal efecto es ilustrativo el artículo de María Prandi que aborda los avances y las dificultades; y el de Carmelo Angulo sobre la necesidad de la visión constructiva y no meramente pasiva de la licencia social. Por su parte David Lafuente aborda la cuestión de los planes nacionales de derechos humanos y, en concreto, la preparación desde España de un plan nacional, pendiente de aprobación y ejecución.

En segundo lugar, el volumen ilustra en torno a las nuevas experiencias concretas que, más allá de la teoría, permitan comprender el fenómeno y buscar nuevas vías. Juan Hernán-

dez Zubizarreta y Pedro Remiro, del Observatorio de Multinacionales en América latina, desgranar el ciclo de vida de un producto o servicio, que busca maximizar los beneficios, sin reparar en la vulneración de los derechos humanos, en especial de las mujeres, grupo de trabajo mayoritario en el textil. El sindicalista Isidor Boix ilustra sobre la degradación de las condiciones de trabajo en la globalización, por lo que urge la necesidad de recuperar y consolidar trabajos dignos y decentes, cuestión debatida como objetivo prioritario en la OIT. Bernardo Cruza Matos director de RSE en el Corte Inglés analiza en el sector del textil, el caso Rana Plaza de Bangladesh, edificio que se derrumbó en 2013 lleno de trabajadores en condiciones lamentables, con el resultado de 1.130 muertos y más de 2.000 heridos. La respuesta a este desastre, por parte de las empresas, ha marcado –indica el autor– un hito, pues más de 200 empresas textiles se han comprometido a inspecciones técnicas en los edificios y, fundamentalmente, porque se ha llegado a un acuerdo de compensación para las víctimas, sobre la base de los estándares de la OIT

En tercer lugar, este número contribuye a comprender la relación entre la responsabilidad social corporativa, las empresas y los derechos humanos. Alguno la analiza en perspectiva ética, como Juan José Almagro, que considera que vivimos en una época de corresponsabilidad con los derechos, en el que las empresas deben también asumir la suya, y apuesta por un nuevo modelo de directivos para las empresas que sean un ejemplo. Otros, como Lamonedá, abordan la cuestión en perspectiva crítica y apuntan nuevos modelos de economía social y cooperativa. Y en el sentido de abordar caminos nuevos para posibles vías de solución, Alberto Andreu nos habla de la ca-

pacidad de eficacia de las nuevas tecnologías, lamentando que no se haya hecho más hincapié en sus posibilidades para resolver problemas a nivel global. Por último, desde la fundación Fernando Pombo, Cristina Puigdemolas y Rafael Merino abogan por la creación de un tribunal internacional de arbitraje de empresas y derechos humanos, una propuesta original y novedosa.

Esperamos que este monográfico permita reflexionar sobre las luces y las sombras de la relación entre las empresas y los derechos humanos. No cabe duda de que dejar todo a la buena voluntad de las empresas no parece que sea el mejor camino, si bien su concienciación es fundamental, lo mismo que el control social. Un control exclusivamente jurídico en una sociedad globalizada no es sencillo de aplicar, ni se ha desarrollado hasta el momento, por lo que ambas técnicas deberían complementarse, como las dos caras de una misma moneda.

Este número se completa con un artículo en Secciones, sobre la movilización de protestas sociales y grupos en defensa de los derechos humanos, en la lucha por la dignidad, un tema que responde a una situación muy actual, que requiere de un debate plural.

Por último, queremos destacar el cambio que ha sufrido la sección Revista de Revistas, que sigue siendo confeccionada por nuestros colaboradores del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Social y Paz de la Universidad Jaime I de Castellón, y que recoge los artículos de revistas que se han publicado en el año sobre el tema del monográfico en el que aparece. Ha sido ésta una decisión del Consejo de Redacción, tratando de buscar siempre la mejor utilidad para nuestros lectores.

La responsabilidad social de las empresas en la globalización económica y productiva del siglo XXI

RAMÓN JÁUREGUI ATONDO

Presidente de la Delegación Socialista Española en el Parlamento Europeo

Resumen

La tesis central de este artículo es describir los cambios profundos y acelerados que se están produciendo en el espacio de las relaciones entre la empresa y la sociedad, que generan una nueva mirada –cada vez más próxima y responsable– de la gestión empresarial a la ciudadanía (Responsabilidad Corporativa) y a la sociedad en general (Responsabilidad Social Empresarial).

Todo camina en esa dirección: las informaciones, la conciencia social, la tecnología, la red (Internet), la proximidad al consumidor, la reputación, etc., en un contexto de creciente globalización económica no sólo financiera, sino, sobre todo productiva. La cuestión es saber qué ha dado de sí esta idea transformadora que surgió a principios de siglo, cuáles han sido sus luces y cuáles son sus sombras, y, sobre todo, cuál es su futuro en el marco de las nuevas circunstancias en las que se está desarrollando el mundo: mundialización productiva, revolución digital y robótica de la economía, incertidumbres sobre el empleo y la cohesión social, etc.

Palabras clave: empresa y sociedad, globalización y responsabilidad, sostenibilidad social, competitividad y ética, voluntariedad y obligatoriedad.

Abstract

The article focuses in the description of the deep and rapid changes currently taking place in the relations between business and society. These changes lead to a new, closer and more accountable, perspective of the business management towards citizens (Corporate Responsibility) and organised civil society (Corporate Social Responsibility).

In the framework of growing economic and financial globalization everything heads towards that new perspective: the information, the social awareness, the evolution of the technology and the Internet, the proximity to the consumer, the business reputation, etc. The key question is about the performance of the Social Responsibility concept from its birth at the beginning of the century to nowadays: its past strengths and weaknesses, and above all, its future in the new circumstances of productive globalization, digital and robotics revolution in the field of economy, uncertainty of employment and social cohesion, etc.

Key words: society and enterprise, globalization and responsibility, social sustainability, competitiveness and ethics, voluntary and compulsory.

¿Por qué la Unión Europea hizo un Libro Verde en 2001 definiendo la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”? No cabe duda de que la Unión sintió la necesidad de clarificar la enorme cantidad de literatura que se había empezado a generar en torno a esta novedosa idea y de ordenar las diferentes iniciativas, actividades y experiencias que se estaban produciendo en los países de la Unión.

También en España, una Comisión Parlamentaria creada al efecto en 2004, elaboró un Libro Blanco con más de 50 recomendaciones para desarrollar la RSE en nuestro país. Incluso, el Foro de Expertos creado en el Ministerio de Trabajo español precisó que la RSE “es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”. Una definición, en mi opinión, más concreta y precisa.

Es decir, la RSE es una actitud de la empresa frente (o mejor ante) todos los grupos de interés con los que se relaciona, con los que busca un camino de mejora y excelencia en una estrategia de sostenibilidad, entendida ésta en un sentido amplio. Por eso, cada empresa desarrolla su propio camino en función de sus peculiaridades y particulares circunstancias y por eso la RSE ofrece un variado panorama de prácticas, de sistemas de información y de signos externos que sólo pueden ser juzgados en el contexto del país, del sector económico y de la empresa concreta en las que se realiza.

La idea central que impulsó la RSE fue la constatación de que la empresa dejó de ser

ese triángulo simple de empresarios, trabajadores y clientes, que ocultaba sus secretos tecnológicos, sus relaciones comerciales, sus proveedores, sus clientes, etc., en celosa defensa de sus ventajas competitivas. En pocos años, la empresa se ha abierto a la sociedad como un invernadero con techo de cristal. Nada es secreto, todo se sabe y un universo de nuevos protagonistas la observan y la median en la nueva Sociedad de la Información. La empresa es ya un ente multipolar con una propiedad repartida entre accionistas principales y cientos de miles o millones a veces, de accionistas pequeños, fondos de pensiones, fondos de inversión, etc. Su producción se reparte en miles de proveedores, en decenas de países, con una población laboral multinacional y diversa y unos entornos locales o comunitarios cada vez más influyentes. Del viejo triángulo hemos pasado a un círculo abierto y penetrado por administraciones locales, consumidores, sindicatos, medios de comunicación, ONG, gobiernos nacionales, organismos internacionales, etc.

A ello se añaden los cambios que se están produciendo como consecuencia de la revolución tecnológica, los cambios espaciales resultantes de la globalización económica financiera y productiva del mundo, los cambios sociales en la demografía, en los valores ideológicos y en las aspiraciones humanas que conforman las sociedades urbanas de este siglo. Todo eso y mucho más ha resituado el papel y la importancia de la empresa en la política y en la sociedad.

Las empresas son cada vez más poderosas y sus impactos sociales y medioambientales crecen cada día. Pero, a su vez, la sociedad en Red, la sociedad de la información y los ciudadanos destinatarios de sus servicios, se han hecho más exigentes para con ellas. Ha crecido así, como consecuencia de todo ello, la cultura de la ciudadanía corporativa, es decir, de la superación de los espacios cerrados y opacos en los que vivían las empresas, para pasar a la reputación corporativa como valor de competitividad. En la expansión de esta cultura, se

esconde una herramienta vital para la dignificación del empleo y la mejora de las condiciones laborales en general. No es una panacea, ni una poción milagrosa pero, sin duda, es una oportunidad que el mundo laboral y sindical y también la política, no deben desaprovechar en favor del empleo digno y decente y de la sostenibilidad medioambiental y social.

Un balance crítico

El mundo empresarial, el mediático, las escuelas de negocios y, desde luego, muchísimos ámbitos de la administración pública nacional y europea, conciben la RSE como un nuevo instrumento de gestión de la empresa ligado a los crecientes espacios de interconexión de la empresa con la sociedad de la comunicación, los consumidores, el medio ambiente, las crecientes demandas de información y transparencia desde los mercados financieros y la reputación corporativa en general que reclaman las marcas en el siglo XXI.

Casi todos ellos se quedan ahí. Inclusive mucha de la investigación y de la docencia universitaria sobre esta materia, se limita a extraer de este nuevo marco de relaciones de la empresa con sus *Stake holders*, todo un conjunto de técnicas y de instrumentos para suavizar los impactos sociales y medioambientales de las empresas y favorecer la reputación corporativa de las compañías, lo que ha acabado por convertir a la RSE de la mayoría de ellas en un elemento instrumental, sectorial y colateral de la gestión empresarial.

Personalmente siempre he aspirado a algo más. En su origen, la RSE era exactamente eso, pero muchos esperábamos y, seguimos haciéndolo, que la empresa, impulsada por ese nuevo universo en el que desarrolla sus actividades, acabara convirtiéndose en un agente más de construcción social, generadora de hábitats sociolaborales y medioambientales de alta calidad para sumarse así, a los esfuerzos que los poderes públicos y la sociedad realizan a favor de una economía genera-

dora de empleo y bienestar y de una sociedad sostenible y cohesionada. Quizás fuera ingenua esta pretensión pero, una RSE sin esa ambición se convierte en una simple técnica de gestión sin interés social. En el fondo éste es el dilema y por eso nuestro balance debe partir de este enfoque ideológico que explica mis críticas.

Es cierto que la RSE se ha instalado como un concepto irreversible en el ámbito del mundo empresarial; que ha crecido enormemente en estos últimos diez años en todo el mundo y que está cada vez más integrada en las estrategias de la gestión de las empresas, especialmente de las grandes. No negaré que en España se han conseguido posiciones de liderazgo europeo en el número de empresas con buenos índices de sostenibilidad, en el número de empresas que participan en el Pacto Global de Naciones Unidas, en el número de iniciativas de la sociedad civil e incluso, en el número de cátedras universitarias y de masters en las escuelas de negocios. También destaco que la política pública española ha tenido un especial protagonismo en el impulso de la RSE a partir del informe elaborado por el Parlamento español, la creación de un Consejo Estatal para la RSE (CERSE) incluso, en las leyes favorecedoras de esta cultura, tanto en el ámbito autonómico como en el ámbito estatal (como la Ley de Economía sostenible o las leyes autonómicas de promoción de la RSE de Extremadura y Valencia).

Pero el deficiente o insuficiente desarrollo de la RSE tiene causas y efectos muy evidentes que conviene recordar. Entre otras:

- La confusión conceptual entre RSE y Acción Social es general y, desgraciadamente, no para de crecer.
- La difusión social de la idea de la RSE sigue siendo muy baja en la población.
- Sigue habiendo una formación insuficiente y una baja concienciación en los dirigentes de las empresas.

– Son frecuentes las prácticas contradictorias en la RSE de manera que las empresas buscan impactos positivos de reputación corporativa en algunos planos específicos (inserción laboral de la incapacidad, políticas medioambientales, etc.), al mismo tiempo que se producen vulneraciones de los mínimos legales en cuestiones laborales, fiscales, etc., de carácter elemental.

– Se está produciendo una peligrosa tendencia a hacer rutinarias las prácticas de RSE, como por ejemplo, subcontratar la elaboración de las memorias. La RSE pierde así toda su capacidad impulsora de prácticas responsables en el conjunto de la empresa.

– No ha habido una respuesta social adecuada y suficiente a la exigencia de Responsabilidad Social a las empresas. La falta de conciencia crítica colectiva y la debilidad de las organizaciones cívicas, consumidores, ONG, etc., y la ausencia de “valores responsables” en las demandas de la sociedad hacia las empresas, están generando un triple efecto que lastra el desarrollo de la RSE:

a) No hay censuras públicas a los comportamientos irresponsables y las consecuencias de determinados impactos empresariales, no son temibles en términos comerciales.

b) Por el contrario, los esfuerzos de las empresas en políticas de RSE no siempre son premiados y surge así la duda en las direcciones de las compañías sobre la rentabilidad económica de inversiones costosas, a cambio de intangibles dudosos.

c) La capacidad de análisis y evaluación de las memorias por parte de la sociedad, ha ido disminuyendo progresivamente y las entidades sociales (sindicatos, ONG, etc.) que las hacían, están perdiendo interés en ello.

– La implantación de la RSE en las administraciones públicas ha sufrido un brusco parón y los pocos ejemplos que se produjeron en algunas universidades, en algunas empresas

estatales y en algunos ayuntamientos, han quedado en eso, excepciones a una regla que debió ser ejemplarizante.

– La RSE ha tenido su desarrollo principal, casi exclusivo, en las grandes empresas y no en todas y su extensión a la cadena de contratación y, en general con las Pymes, ha sufrido también un brusco parón con la crisis económica.

– Por último, las políticas públicas no han ayudado a fomentar y desarrollar esta cultura empresarial, porque han faltado medidas de estímulo, y porque la regulación sobre el reporte y otros aspectos de las prácticas de RSE ha brillado por su ausencia en España y en Europa. No solo por eso. La principal ausencia ha sido la de un discurso político motivador y generador de debate público sobre este tema en, prácticamente todo el mundo, a pesar de que la crisis y las circunstancias que hemos vivido estos últimos cinco años debiera haberlo hecho imprescindible.

La dimensión internacional y europea de la RSE

En Europa, la aparición de la conciencia pública sobre la RSE es indiscernible del proceso que hoy conocemos como globalización y responde a una transformación de raíz de la ecuación empresa/sociedad en las últimas décadas. Desde la publicación de su Libro Verde “Para fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas” de 2001 y el establecimiento del Foro Multilateral Europeo sobre la RSE, la Comisión Europea ha sido pionera en el desarrollo de políticas públicas para promover la RSE.

Esta política ha contribuido a los avances realizados en el ámbito de la RSE aumentando el número de empresas de la Unión Europea que han suscrito los diez principios de RSE del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y que han firmado acuerdos de empresa transnacionales con organizaciones de trabajadores eu-

ropeas o mundiales; el número de organizaciones que tienen sitios registrados en el marco del Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS); y el número de empresas europeas que publican informes sobre la sostenibilidad siguiendo las directrices de la Global Reporting Initiative no ha dejado de crecer.

En octubre de 2011, la Comisión presentó una Estrategia renovada de la Unión Europea para 2011-2014 sobre RSE que contenía también un Plan de Acción y que se centraba en mejorar la visibilidad de la RSE y la difusión de buenas prácticas; la divulgación de información de carácter social y medioambiental por parte de las empresas; la integración de la RSE en la educación, la formación y la investigación; la importancia de las políticas nacionales y subnacionales sobre RSE; y la armonización de los enfoques europeo y mundial sobre RSE.

A nivel legislativo es subrayable la adopción de la Directiva 2013/34/UE de junio de 2013 sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE. Esta Directiva persigue que algunas grandes empresas (entidades de interés público que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio) preparen un estado no financiero que contenga información relativa por lo menos a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, y a los procedimientos de diligencia debida aplicados por la empresa, también en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, cuando sea pertinente y proporcionado, con el fin de detectar, prevenir y atenuar los efectos adversos existentes y potenciales. Desgraciadamente esta Directiva no ha sido todavía traspuesta en la mayoría de los países europeos, España entre ellos.

En febrero de 2014, se adoptó la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública en la que se exige el respeto en todo caso de los principios de igualdad, no discriminación, publicidad, transparencia y libre concurrencia para garantizar la integridad de los procedimientos de contratación pública y se requiere que se garantice que los subcontratistas cumplen las obligaciones aplicables en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral, establecidas por el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral.

La norma prevé medidas para prevenir los denominados conflictos de intereses, las conductas ilícitas, los impedimentos a la adjudicación, las ofertas anormalmente bajas y las consultas preliminares del mercado y las modificaciones de los contratos durante su vigencia. Asimismo, la Directiva requiere velar por que haya cierta transparencia en la cadena de subcontratación al permitir el pago directo a los subcontratistas o al permitir o exigir a los poderes adjudicadores que verifiquen que los subcontratistas no se encuentran en ninguna de las situaciones en las que se justificaría la exclusión de operadores económicos. No llega a ser una norma para primar a la RSE en los contratos públicos, pero camina en esa dirección.

El Parlamento Europeo ha adoptado varias Resoluciones en 2007 y 2013 relativas a la situación de la RSE en el seno de la Unión Europea y al comportamiento transparente y responsable de las empresas y crecimiento sostenible, en las que se apuntaba que la política fiscal de una empresa debe considerarse parte de la RSE y, por consiguiente, que las estrategias de evasión fiscal o de recurso a paraísos fiscales son incompatibles con un comportamiento socialmente responsable. No cabe duda de que, a la luz de los últimos acontecimientos (LuxLeaks, Panama Papers, etc.), el debate sobre la fiscalidad responsable será uno de los más encendidos del panorama de la RSE en los próximos años.

Por último, en 2014 la Comisión lanzó una consulta pública para recabar información sobre los resultados, deficiencias y retos futuros de las actividades de la Comisión en materia de RSE y en febrero de 2015 se celebró el Foro multilateral sobre la responsabilidad social de las empresas. Ambos elementos debían constituir la base esencial de los trabajos de la nueva Comisión para trazar el rumbo de su política en este campo a partir de 2014, pero la nueva Comisaria responsable de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes, Elzietta Bienkowska, no ha emprendido ninguna iniciativa en este sentido desde su elección, y casi dos décadas después de su inicio, la inclusión actual de políticas y criterios relacionados con la RSE es todavía muy dispar en los Estados miembros.

En el ámbito internacional, dos iniciativas han servido para ampliar y profundizar en las diferentes dimensiones del debate de la RSE. En primer lugar, el Global Compact de Naciones Unidas que acordó diez principios para alinear las estrategias de sostenibilidad de las empresas; y la llamada Global Reporting Initiative, que se consolidó a raíz de la iniciativa del Programa de Medio Ambiente de Naciones Unidas (UNEP, en sus siglas en inglés), estableciendo un marco de referencia para el reporte de sostenibilidad de las empresas. En segundo lugar, las Pautas para Empresas Multinacionales de la OCDE que continúan a día de hoy siendo un relevante marco internacional para la responsabilidad empresarial, con el apoyo de una Red de Puntos de Contacto Nacionales (en países firmantes) para promover los estándares de la RSE e investigar reclamaciones, denuncias u observaciones.

Por último y quizás más importante, el informe del Representante Especial para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, John Ruggie, titulado “Protección, Respeto y Remedio: un marco para la Empresa y los Derechos Humanos”, ofrece un marco integral para la promoción de la justicia para las víctimas de violaciones de derechos humanos en las que estén involucradas empresas

multinacionales. El informe se basa en tres pilares: 1º la obligación del estado de proteger abusos de derechos humanos por terceros, incluidas las empresas, a través de políticas apropiadas, regulación y adjudicación; 2º la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, que en esencia significa actuar con la diligencia debida para evitar interferir en los derechos de otros; y 3º un mayor acceso de las víctimas a remedios efectivos, judiciales o no judiciales. Como luego veremos, el Informe Ruggie ofrece un interesante camino en el desarrollo de la RSE en el ámbito supranacional.

El futuro de la RSE: lecciones de la crisis

¿Ha agotado la RSE todas sus posibilidades como teoría transformadora del papel de las empresas en la construcción social del siglo XXI? ¿Son complementarios los enfoques voluntariedad versus obligatoriedad? ¿Representa la Economía del Bien Común una oportunidad real para hacer mejores empresas en beneficio de la sociedad?

En mi opinión, estos interrogantes son cruciales en el debate ideológico que atraviesa el mundo socioeconómico después de la larga y profunda crisis económica y financiera que estamos viviendo desde 2007 y, en particular, en el debate que, previsiblemente, guiará las acciones en materia de prevención de los riesgos y los efectos adversos de las actividades de las empresas en los derechos humanos de las próximas décadas.

Siempre pensé que, siendo evidente que las empresas operan en un mundo en gran parte transformado por los llamados nuevos paradigmas, que las hacen globales y transparentes y, progresivamente relacionadas con sus entornos sociales y medioambientales, su progresiva transformación en empresas corresponsables abría y abre, un camino de esperanza. No he perdido la confianza en que así acabe siendo. Se trata de un camino largo en el que hay

que persistir porque, en gran parte, esos nuevos paradigmas seguirán influyendo positivamente en la necesidad de que la empresa responda a un diálogo de crecientes exigencias con sus *stake holders* y se convierta así en agente pro-activo de la sociedad resultante.

De la crisis económica que estamos sufriendo se derivarán consecuencias filosóficas y políticas que también interesan a la hora de interpretar el futuro de la RSE.

Muy probablemente:

A) Crecerá la exigencia de los consumidores, de los inversores, de los trabajadores, de los ciudadanos en definitiva para con las empresas. Esa exigencia social múltiple es un fenómeno objetivo e inevitablemente creciente a medida que aumenta la formación, la conciencia, la vertebración y, en definitiva, la madurez de la sociedad y de sus instituciones.

B) Crecerá la regulación, la supervisión nacional y la coordinación internacional. Crecerán los instrumentos de análisis de múltiples organismos sobre los riesgos de las compañías. Se revisarán y fortalecerán los índices bursátiles que premian a las empresas sanas, estables, sostenibles, responsables en suma. Crecerá la exigencia de transparencia y buen gobierno de los consejos de administración hacia accionistas y otros *stakeholders* de las empresas, y debería crecer la exigencia de los gobiernos hacia algunas empresas, especialmente financieras, (máxime cuando son muchos los fondos públicos que se les están facilitando en estos momentos).

C) La visión cortoplacista de la actividad empresarial y la búsqueda del máximo beneficio en el menor plazo han salido derrotados: son casi siempre causa de resultados trágicos. También se revisarán los sistemas de remuneración de los directivos excesivamente ligados a la rentabilidad financiera a corto plazo, o a los resultados bursátiles y quizás aparezcan los incentivos ligados a objetivos alcanzados en materia de RSE.

D) La crisis fortalece los valores de “la nueva economía”, la basada en el conocimiento y en la información, en la tecnología y en la inversión, en la formación continua y en la I+D+i. La apuesta por esos valores, por unas relaciones laborales de calidad que atraen a los mejores y los fidelizan a la empresa, sale fortalecida de una crisis que golpea y castiga lo contrario. Una empresa “limpia”, ecológica, sostenible, con una vitola de responsabilidad social, emerge de la crisis con un plus de competitividad frente a la empresa “tóxica” e irresponsable.

E) Se intensificará la vigilancia de las empresas hacia sus proveedores. La creciente vulnerabilidad de las grandes firmas en la globalización económica y en la sociedad de la información les obligará a extremar sus cuidados en la subcontratación y a establecer crecientes controles a la trazabilidad de sus productos agregados. Esta será así, una nueva oportunidad de fortalecer y extender la cultura responsable –sostenible a las PYMES, factor fundamental en un proyecto expansivo de la RSE al mundo productivo.

Recomendaciones finales: Impulsos para una larga marcha

La RSE no es una meta, es un camino. Un camino de perfección, podríamos añadir. Es un camino lleno de dificultades, de contradicciones, de fuerzas y razones encontradas. Una larga marcha, sin duda, pero lo que importa es avanzar en la dirección correcta. Por eso, me permito ofrecer algunas recomendaciones y consejos para hacer real esta utopía.

1. En primer lugar, es necesario impulsar la RSE desde las políticas públicas. Fortalecer el discurso político en favor de esta concepción renovada y moderna de la empresa en el Siglo XXI. Desde el G-20 a los gobiernos locales, debemos exigir que la RSE forme parte de la salida de la crisis, de las políticas de competitividad, de la formación universitaria, de las escuelas de negocios, etc. La defensa de una economía al servicio de la sociedad, de una

economía del bien común acrecienta la cultura de la Responsabilidad de las empresas y exige a éstas “leer” el contexto en el que desarrollan su actividad y comprometerse en sus diálogos con la comunidad en la que operan.

2. Es necesaria una mayor regulación de todos los planos que acompañan a la RSE. Regulación pública y legal de los informes, de la verificación y de los reconocimientos públicos homologados. Regulación voluntaria por las empresas de la RSE en los diferentes sectores de actividad productiva (textil, energía, banca, etc.). Y regulación legal de los estímulos a la RSE en compras públicas, adjudicaciones, etc. para evitar competencia desleal y premiar a las verdaderas empresas responsables.

Asimismo, es necesario revisar la rigidez del concepto “voluntariedad” en la aplicación de la RSE. En concreto, creo que esta revisión debe aplicarse a tres grandes temas de la RSE:

a) En la información/reporte, haciéndola obligatoria para las empresas de cierto nivel, con arreglo a un estándar universal.

b) En el cumplimiento, por parte de las empresas globalizadas, de un código universal de Derechos Humanos con protección y ejecución judicial en su caso, en todos los países en los que operen (Principios Ruggie).

c) En la formalización ante la OIT de acuerdos sectoriales transnacionales de las compañías globales con más impacto sociolaboral (textil, extractoras de mineral, etc.) sobre condiciones de trabajo de su cadena de suministro en países con bajo desarrollo social.

3. La elaboración de un código de conducta internacional para las grandes corporaciones, siguiendo los principios Ruggie, ha tomado impulso en los últimos meses. La Resolución 26/9, adoptada en julio de 2014 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, propone la elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante que cree las condiciones legales para que las grandes empresas y

otros inversores cumplan con los derechos humanos. Esta Resolución representa un logro histórico, impulsado en gran medida por la sociedad civil, después de décadas de discusiones y fracasados intentos en el seno de Naciones Unidas. Buena prueba de ello es que la Resolución fue aprobada por una ajustada mayoría de veinte países (Rusia, India, Sudáfrica, China y Ecuador entre otros), rechazada por catorce países (entre los cuales se encuentran Estados Unidos, Japón, Corea del Sur y la Unión Europea, donde buena parte de las transnacionales tienen su sede social) y contó con un total de trece abstenciones.

El pasado mes de julio se celebró en Ginebra la primera reunión del grupo de trabajo intergubernamental encargado de abordar la creación del nuevo instrumento y en ella se pusieron de manifiesto las dificultades jurídicas y políticas que rodean el debate. Cuestiones como la inclusión de todas las empresas y no solamente las de carácter transnacional, las obligaciones de los Estados en relación a las empresas transnacionales que operan en sus jurisdicciones y la puesta en práctica de los sistemas de compensación, preocupan a las grandes potencias y, en particular, a la Unión Europea que minimizaron su participación en los debates.

Está previsto que se celebre una ronda de consultas y una revisión del documento de trabajo antes de la segunda reunión que se celebrará el próximo mes de julio. En 2017 se presentará una propuesta inicial de estructura del tratado, aunque habrá que esperar hasta 2018 para disponer de un borrador del texto.

¿Son complementarios ambos enfoques, voluntariedad versus obligatoriedad? En mi opinión, sí. Creo, además, que la convergencia de los mismos es la única vía para continuar avanzando en la erradicación de la impunidad, la identificación de los vacíos legales y la mejora de la protección de los derechos humanos en la esfera económica.

4. La RSE ha crecido, en gran parte, por el énfasis que se ha puesto en la gestión de ries-

gos, sobre todo, reputacionales. Pero es el momento de preguntarse si los riesgos siguen preocupando, o mejor, si preocupan lo suficiente. A la vista de lo que viene ocurriendo, a la vista de lo que ha destapado la crisis sobre los comportamientos empresariales o de sus directivos, sobre las evidentes irresponsabilidades en el núcleo mismo del negocio de la actividad financiera y bancaria, debemos preguntarnos si hay suficiente sanción reputacional a esos fallos y a esos escándalos. Pues bien, ha llegado la hora de reclamar desde la RSE, una mayor penalización individual y empresarial a la irresponsabilidad. En este sentido, unificar los observatorios críticos internacionales y dotarles de garantía y credibilidad, será un buen impulso a la RSE.

5. Es muy importante potenciar la ISR. La inversión socialmente responsable es, probablemente, uno de los mayores elementos tractores de la RSE. Las empresas reciben capital privado individual o colectivo, en función de la sostenibilidad de sus negocios, de la transparencia de sus actividades, de la información honesta y transparente que se da a sus accionistas, etc. Puede resultar en la actualidad uno de los factores más atractivos a la inversión en RSE. Los índices bursátiles de sostenibilidad y los rankings internacionales de transparencia y RSE, influyen poderosamente en las decisiones de inversión de Fondos de Pensiones, o Fondos Soberanos, o Bancos sostenibles, o Inversores exigentes de estas materias. Pero el fundamento de la ISR requiere políticas de estímulo, políticas de información, políticas de difusión de estos productos financieros y, sobre todo, requiere compromiso de las entidades financieras para su desarrollo. Son particularmente importantes los compromisos de los titulares de los fondos de pensiones en todo el mundo, porque sus exigencias sostenibles y sociales pueden determinar la orientación general de los fondos financieros.

6. Fortalecer las estructuras del llamado Tercer Sector, resulta también imprescindible para producir efectos en la respuesta social a los comportamientos de las empresas. ONG, con-

sumidores, medios de comunicación, líderes de opinión, etc., tienen que establecer una nueva dialéctica entre ciudadanos y corporaciones. Este dilema es fundamental para el futuro porque está afectando a las capacidades ciudadanas para condicionar el comportamiento social de las empresas. El caso de la ingeniería fiscal para eludir el pago de impuestos de algunas grandes compañías, por ejemplo, merece sanción social.

7. La crisis ha acentuado las exigencias de responsabilidad a los directivos y a las compañías. Estamos viendo a los directivos pasando por los juzgados y por los parlamentos. Los ciudadanos tienen que pagar los agujeros financieros de muchos bancos irresponsables. En plena crisis, los salarios de los directivos, sus bonos, sus millonarias pensiones e indemnizaciones, causan indignación. La fiscalidad de las empresas se reduce por su ingeniería fiscal, o porque se ubican en países con menor presión o simplemente se ocultan al fisco. Grandes empresas son multadas por prácticas ilegales. ¿Es todo eso admisible socialmente? ¿Es compatible con la RSE?

De la crisis no podemos salir con menos RSE, sino con más compromiso y rigor en la cultura de la RSE. No podemos admitir RSE que no lo es. No podemos admitir más incoherencias, más contradicciones y más falseamientos de la verdadera RSE. Debemos denunciar las manipulaciones mediáticas, la propaganda sin base y las prácticas irresponsables. La consecuencia de todo este regeneracionismo que impulsamos, debe ser un movimiento de exigencia y de control de la RSE hacia los directivos y las empresas en todos los foros, en las memorias, en los medios y en todas las oportunidades de conectar a las empresas con la sociedad y a sus responsabilidades con los ciudadanos.

8. Dejo para el final la aportación que está realizando a esta renovación cultural de las empresas, la llamada "Economía del Bien Común". Este intento de superación de la RSE diseña un modelo de economía alternativo, no

tanto cuestionando el mercado y sus reglas, sino introduciendo en su funcionamiento una especie de exigencia social para primar los productos, los servicios y las empresas que respondan a un modelo auditado de modelo económico social y sostenible que puede contribuir con éxito a la Estrategia Europa 2020.

¿Podrá la Economía del Bien común sortear los problemas que ha tenido la RSE en su desarrollo? Ese es mi deseo. Pero para ello deberá solventar la dificultad para expandir socialmente esta experiencia social y convertirla en una verdadera palanca de influencia en el consumo. No será un camino fácil. Pero debemos aprovechar el actual debate ideológico que atraviesa el mundo socioeconómico y el descontento social con la desigualdad para imponer más equidad y justicia en el campo de las empresas y los derechos humanos.

Bibliografía

- ALBAREDA, L.; BALAGUER, M.ROSARIO; MURILLO, D. (coord.). (2011) Observatorio 2011 de la Inversión Socialmente Responsable, ESADE-Instituto de Innovación Social, con la colaboración de El Tinter.
- AYUSO, S. MUTIS, J. (2010): El pacto mundial de las Naciones Unidas ¿Una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas? Revista Globalización, competitividad y Gobernabilidad. Georgetown University.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): Libro verde COM (2001) 366 final: "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresa". Bruselas
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (2013): Proposición no de Ley de Grupo Parlamentario Socialista, sobre responsabilidad social corporativa y derechos humanos. BOCG. Congreso de los Diputados, serie D, número 251, de 5 de Abril de 2013. Diario de sesiones número 112 del Martes 21 de Mayo de 2013.
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (2006): Informe de conclusiones en el seno de la subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas. Diario de sesiones del Congreso de los Diputados número 624 de 27 de Junio de 2006
- DE LA CUESTA, M. y RODRÍGUEZ DUPLÁ, L., (Coords). (2004): Responsabilidad Social Corporativa, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca.
- GARRIGUES y AENOR (2012): Principios, prácticas y beneficios de la responsabilidad social, AENOR Ediciones.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO P. (eds.) (2009) El negocio de la responsabilidad, Icaria editorial, Barcelona.
- LOZANO, J.M. (2009) La empresa ciudadana como empresa responsable y sostenible, Editorial Trotta, Madrid.
- MORENO, A.; URIARTE, L.M. y TOPA, G (2010) La Responsabilidad Social Empresarial, Ediciones Pirámide, Madrid.
- MORENO IZQUIERDO, J.A: Responsabilidad social corporativa y competitividad: Una visión desde la empresa. Madrid. BBVA
- NAVARRO, F. (2008) Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica, ESIC editorial.
- OLCESE, A.; RODRÍGUEZ, M.A. y ALFARO, J. (2008) Manual de la empresa responsable y sostenible, McGraw-Hill.
- RODRÍGUEZ, M.A. (2003) El gobierno de la empresa: un enfoque alternativo, AKAL.
- RUGGIE, JOHN A. (2013) Just business: Multinational Corporations and Human Rights, W. W. Norton & Company, Inc.
- VV.AA (2007): La responsabilidad social de las empresas. Miradas desde la Izquierda. Fundación Jaime Vera. Madrid.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: significado y alcance

MARÍA PRANDI CHEVALIER

Fundadora y Directora de Business and Human Rights (BHR)

Resumen

Hace aproximadamente cinco años, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (en adelante, Principios Rectores) fueron respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Estos principios son el resultado de un largo proceso de consulta en busca del consenso internacional, tras el fracaso, en las últimas décadas, de varias tentativas de diversa índole en el seno de Naciones Unidas. Esta propuesta se basa en un mecanismo voluntario que tiene como objetivo el prevenir, mitigar y reparar los impactos de las empresas en los derechos humanos a escala global, otorgando responsabilidades tanto a las empresas como a los gobiernos en esta tarea. Este marco no está, sin embargo, exento de críticas por parte de ONG internacionales que consideran insuficiente este mecanismo voluntario y abogan por el establecimiento de una convención internacional con carácter vinculante.

Palabras clave: Principios Rectores, Naciones Unidas, derechos humanos, empresas, empresas.

Abstract

About five years ago, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights were endorsed by the United Nations Human Rights Council. These principles are the result of a long consultation process seeking international consensus after the failure, in recent decades, of several similar attempts within the United Nations system. The Guiding Principles are based on a voluntary mechanism which aims to prevent, mitigate and repair negative business impacts on human rights on a global scale giving responsibilities both to businesses and governments. This framework is not, however, exempt from criticism. Some international NGOs consider this voluntary mechanism inadequate and advocate, instead, for the establishment of an international binding convention.

Key words: Guiding Principles, United Nations, human rights, business, corporations (no busines).

Hace aproximadamente cinco años, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (en adelante, Principios Rectores) fueron respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Estos principios son el resultado de un largo proceso de consulta en busca del consenso internacional tras el fracaso, en las últimas décadas, de varias tentativas de diversa índole en el seno de Naciones Unidas. Esta propuesta se basa en un mecanismo voluntario que tiene como objetivo el prevenir, mitigar y reparar los impactos de las empresas en los derechos humanos a escala global interpellando tanto a las empresas como a los gobiernos en esta tarea. Este marco no está, sin embargo, exento de críticas por parte de ONG internacionales que consideran insuficiente este mecanismo voluntario y abogan por el establecimiento de una convención internacional con carácter vinculante.

Algunos intentos fallidos

La cuestión de los impactos de las empresas en los derechos humanos y la necesidad de regular dichos impactos tiene ya un largo recorrido en el seno de Naciones Unidas. Uno de los primeros órganos creados en este sentido fue la Comisión de Empresas Transnacionales, creada por el ECOSOC por resolución 1913 (LVII) en diciembre de 1974. Estaba compuesta por 48 Estados Miembros y propuso como tareas prioritarias investigar las actividades de las empresas transnacionales y elaborar un Código de Conducta sobre las sociedades transnacionales, que nunca se aprobaría.

El ECOSOC creó también en 1974 por resolución 1908(LVII) el Centro de Empresas Transnacionales, organismo autónomo dentro de la Secretaría de la ONU, que funcionó como secretaría de la Comisión de Empresas Transnacionales. En 1993, el Secretario General de la ONU decidió transformar el Centro de Empresas Transnacionales en una División de Sociedades Transnacionales y de Inversiones Internacionales en el seno de la Conferencia

de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (CNUCED). Por su parte, por resolución 1994/1 del 14 de julio de 1994, el Consejo Económico y Social decidió convertir la Comisión de Empresas Transnacionales en una Comisión del Consejo de Comercio y Desarrollo de la CNUCED que debería ocuparse, únicamente, de la contribución de las empresas transnacionales al crecimiento y al desarrollo.

Estos reveses culminan finalmente con el rechazo del Consejo de Derechos Humanos a las Normas de Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las Empresas Transnacionales. Estas Normas no recabaron suficientes apoyos por presiones del lobby empresarial y de algunos gobiernos y fueron rechazadas como un instrumento válido para regular esta cuestión desde las Naciones Unidas. Ante la necesidad de resolver esta cuestión, el Consejo de Naciones Unidas instó entonces al Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, a nombrar a John Ruggie, profesor de la Harvard Kennedy School, Representante Especial de la ONU para empresas y derechos humanos con un mandato inicial descriptivo que dio lugar, finalmente, a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

El proceso político que permitió avanzar en esta línea estuvo liderado por cinco países: Argentina, India, Nigeria, Noruega y Rusia. Cada país desempeñó un papel clave en sus grupos regionales respectivos, pero Noruega tuvo un papel preponderante. La embajadora Bente Angell-Hansen, junto con sus colegas de Ginebra y Oslo, incluido el Ministro de Asuntos Exteriores Jonas Gahr Støre, convirtieron en una prioridad personal y nacional la obtención del respaldo del Consejo a los Principios Rectores. En el lado de las empresas, el mandato se benefició ampliamente de las relaciones de cooperación con la Cámara de Comercio Interna-

cional, la Organización Internacional de Empleadores y el Comité Asesor para las Empresas y la Industria de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.

Además, varias organizaciones de la sociedad civil participaron en las cuarenta y siete consultas del mandato y algunas de ellas, como Global Witness y Oxfam, colaboraron de una forma especialmente estrecha. De esta manera, y tras seis años de mandato de Ruggie, el 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas respaldó unánimemente los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante, Principios Rectores) en su resolución 17/4 (A/HRC/17/31).¹

Los Principios Rectores, aprobados en 2011, exponen con cierto detalle, los pasos que los Estados y las empresas deben seguir para aplicar el “Marco para Proteger, Respetar y Remediar” (en adelante “Marco”), respaldado por el Consejo de Derechos Humanos en 2008. Estos tres pilares son:

Pilar I. El deber del Estado de proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas y de sometimiento a la justicia.

Pilar II. Una responsabilidad independiente de las empresas de respetar los derechos humanos. Las empresas deben actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos humanos de terceros y para hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que estén implicadas.

Pilar III. La necesidad de que las víctimas puedan disponer de un mayor acceso a mecanismos de reparación eficaces, ya sean judiciales o no judiciales.

Según Ruggie, este Marco y los Principios Rectores tienen como objeto crear una plataforma normativa global común que sirvan de base para conseguir un progreso acumulativo

gradual, sin que por ello se obstaculice cualquier otro avance prometedor a largo plazo. El Marco aborda *qué* debe hacerse; mientras que los Principios Rectores indican *cómo* hacerlo. Cada pilar es un componente fundamental de un sistema interrelacionado y dinámico de medidas preventivas y de reparación: el deber de protección del Estado porque subyace en el núcleo mismo del régimen de derechos humanos internacional; la responsabilidad de las empresas de respetar porque es la expectativa básica de la sociedad respecto a las empresas en relación con los derechos humanos; y el acceso a reparaciones, porque incluso en los casos en los que se presta atención pueden producirse abusos.²

Es importante señalar que Ruggie consiguió ganar con este respaldo el arduo debate existente entre los defensores de mecanismos voluntarios y los que apoyaban el establecimiento de medidas jurídicamente vinculantes. La propuesta de Ruggie, que toma en cuenta a los dos principales actores con responsabilidades en este ámbito (empresas y gobiernos) plantea abordar esta cuestión desde un nuevo marco para la gobernanza internacional. Recupera así una visión que combina el estatocentrismo del sistema de Naciones Unidas con la asignación de responsabilidades en derechos humanos a agentes transnacionales, intentando resolver cómo agentes que operan a escala global (transnacionales) se ven sujetos únicamente a regulaciones de ámbito nacional en los respectivos países de operación. Así, las carencias de gobernanza propician entornos permisivos en los que las empresas pueden cometer actos ilícitos, incluso sin querer, sin que dichos actos reciban una sanción o una reparación adecuada

El propio John Ruggie ha expresado en múltiples ocasiones cómo los Principios Rectores pretenden dar una respuesta a los retos que plantean los impactos de las empresas en los derechos humanos desde la gobernanza mundial, evitando así los largos y complicados debates jurídicos que se dilatan excesivamente en el tiempo en el sistema de las Naciones

Unidas y que según él no llevan a ninguna parte. En este sentido es importante reiterar que John Ruggie hizo un “*by-pass*” a los que históricamente defendían un instrumento vinculante para la regulación de las empresas, trasladando hábilmente el debate del ámbito jurídico al de la ciencia política y de las relaciones internacionales.³

Naciones Unidas establece, por lo tanto, con los Principios Rectores un marco sobre los roles respectivos de las empresas y de los gobiernos con el objetivo de que contribuyan a asegurar que éstas respetan los derechos humanos en sus propias operaciones. Novedosamente, el marco incluye también los impactos que se producen a través de sus relaciones comerciales, incluyéndose la cadena de suministro y cualquier socio comercial, proveedor o cliente.

Estos Principios Rectores, que aplican a todos los Estados y empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación (interior o exterior), titularidad y estructura, ya sea del sector público o privado, se han convertido en el referente internacional para la cuestión de empresa y derechos humanos. Así, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores se refleja en las Líneas Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en el capítulo de las Directrices sobre la Responsabilidad Social de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000), y en el Marco de Sostenibilidad y Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (parte del Grupo del Banco Mundial).

Las organizaciones regionales y multilaterales se están alineando progresivamente también con el marco de los Principios Rectores. En concreto, la Unión Europea los hizo suyos en la Comunicación de la Comisión Europea de octubre de 2011 que instaba a los Estados miembro a desarrollar un plan nacional de im-

plementación de los Principios Rectores.⁴ También recoge en su definición de Responsabilidad Social Empresarial los planteamientos de los Principios Rectores al indicar que es necesario prevenir y mitigar los impactos negativos de las actividades de las empresas. En todo caso, este tipo de organizaciones, a escala regional, pueden ser motores u obstáculos reales para el avance de esta cuestión a nivel regional tal y como señalaba recientemente el Grupo de Trabajo en una reunión en Ginebra.

Otra tendencia de los Principios Rectores es la de haber generado legislaciones vinculantes en determinados países o regiones. Este es el caso, por ejemplo, de la *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* de la OCDE, que algunos gobiernos de la región de los Grandes Lagos han convertido en vinculante para las empresas con operaciones en esta región.⁵ Estos desarrollos de los Principios Rectores recogen, de hecho, la tendencia general a que poco a poco se legislen de manera vinculante cuestiones muy concretas y prioritarias de empresa y derechos humanos como han sido por ejemplo los casos de la *Dodd-Frank Act* en los Estados Unidos o de la *Bribery Act* en el Reino Unido. En conclusión, estos casos muestran la capacidad de transformación de las bases de los Principios Rectores en instrumentos vinculantes en relación a determinados territorios o sectores.

Avanzando hacia la aplicación de los Principios Rectores

Una vez terminado el mandato de John Ruggie, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos es, actualmente, el órgano de Naciones Unidas encargado de implementar, generar debates y aprendizajes dirigidos tanto a los Estados como a las empresas en relación a la aplicación de los Principios Rectores. El gran reto ahora es, sin embargo, el de “aterrizar” estos principios de manera a trasladar su aplicación a gobiernos y empresas de manera efectiva.

El deber del Estado de proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros (Pilar I), incluidas las empresas, se fundamenta en las normas internacionales de derechos humanos, tanto basadas en tratados como en el derecho consuetudinario. Los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales relativas a los derechos humanos cuando no adoptan las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar tales abusos cuando se produzcan; o cuando los actos de una empresa se puedan atribuir directamente al Estado. La principal herramienta de puesta en práctica de los Principios Rectores por parte de los Estados son los Planes Naciones de Empresa y Derechos Humanos.

Hasta la fecha son relativamente pocos los gobiernos que han desarrollado estos planes destinados a sentar las bases de una política pública que establezca medidas para la prevención y mitigación de impactos negativos por parte de sus empresas. Colombia, Dinamarca, Finlandia, Lituania, Países Bajos, Noruega, Suecia y Reino Unido ya los han aprobado. Reino Unido y Países Bajos fueron los primeros países en adoptar una estrategia en este sentido en septiembre de 2013 y principios de 2014 respectivamente. En España, y a pesar de haberse elaborado un plan por parte de la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Exteriores y Cooperación, se ha entrado en una incomprensible situación de bloqueo por parte del mismo gobierno que lo había apoyado inicialmente. Así pues, y a excepción de Colombia, la mayoría de gobiernos con planes nacionales aprobados son europeos lo que denota una cierta falta de implementación del Pilar I en otras regiones relevantes en relación a esta temática como son Asia y América Latina.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas se basa en los Principios Rectores, en prevenir, mitigar y reparar las consecuencias negativas, reales o potenciales, sobre los derechos humanos que se produzcan como consecuen-

cia de las actividades de la empresa y de las relaciones con terceros asociadas a dichas actividades (Pilar II). Este sistema se basa en el concepto de *debida diligencia*. En relación a este pilar, algunas encuestas demuestran la creciente sensibilidad de las empresas en relación a los derechos humanos.⁶ Existe, sin embargo, un panorama extremadamente heterogéneo en relación a su respeto de los derechos humanos y, más aún, de la implementación efectiva de los Principios Rectores en su gestión cotidiana. En términos generales, son aquellas que se han visto involucradas en algún escándalo en la última década las que se encuentran más avanzadas actualmente. Esto significa que determinados sectores han desarrollado sistemas de gestión acordes con los Principios Rectores, mientras que otros se encuentran en un estadio mucho menos maduro de comprensión de los retos y de la puesta en práctica de medidas preventivas y correctivas.

Finalmente, el Pilar III del Marco hace referencia a la cuestión de la **reparación**. Según John Ruggie, incluso en las circunstancias más favorables, se producen violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Como parte de su deber de protección establecido en las normas internacionales de derechos humanos, los Estados deben adoptar medidas para investigar, castigar y reparar las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas cuando se producen en su territorio y/o jurisdicción; en pocas palabras, para proporcionar acceso a mecanismos de reparación. Estas medidas pueden seguir vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo. Igualmente, sobre la base de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reparación de daños a los derechos humanos de las personas y comunidades que sufran las consecuencias negativas, sin perjuicio de que se decida optar por un recurso legal. El Marco distingue tres tipos de mecanismos que se pueden seguir para optar a una reparación: judicial, extrajudicial basado en el Estado y no estatal.

En conclusión, el Marco fundamentado en los tres pilares así como los Principios Rectores ponen sobre la mesa un sistema que pretende, por la vía no vinculante, llenar un “*governance gap*”, fruto de un proceso de globalización que ha mermado los derechos de muchos ciudadanos y mostrado los límites de un sistema internacional estado-céntrico. La globalización ha mostrado de manera exacerbada la desconexión entre las agendas económica, legal, social y política y, con esta propuesta, John Ruggie ha pretendido aportar desde la voluntariedad elementos que permitan reconstruir las conexiones para afrontar los retos presentes y futuros.

La vía hacia el tratado vinculante

Sin embargo, la concepción y el trabajo de las ONG en búsqueda de un tratado vinculante no ha cesado y ha culminado muy recientemente con una iniciativa que retoma las experiencias fracasadas históricamente en el seno de Naciones Unidas. Efectivamente, durante su XXVI sesión, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó una resolución llamando a la creación de un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, cuyo mandato será el de “elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para reglamentar, en el derecho internacional de derecho de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”.⁷

Esta resolución se hace eco de un llamamiento mundial de más de 500 organizaciones de la sociedad civil y movimientos sociales, que pretende que los Estados se comprometan por esta vía a vigilar y regular las operaciones de las empresas comerciales dentro de su jurisdicción, incluyendo las que se lleven a cabo fuera de su territorio nacional tal y como recoge el informe *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights*.⁸

Presentada por Ecuador y Sudáfrica, la resolución fue adoptada por 20 votos a favor, 13

abstenciones y 14 en contra, incluyendo a Estados Unidos y a los miembros de la Unión Europea. Según algunos medios, Estados Unidos, Reino Unido, Japón y la Unión Europea mantuvieron una férrea oposición a la propuesta y realizaron un fuerte lobby sobre países moderados, como Noruega, Francia, Rusia, Australia, Argentina y Turquía, con la advertencia del impacto en las inversiones de empresas de esos países en mercado en desarrollo. En todo caso, la resolución excluye a «las empresas locales registradas en términos de legislación nacional pertinente» y, según algunas organizaciones como la FIDH, esta definición restrictiva de «otras empresas comerciales» es incompatible con la definición incluida en los Principios Rectores, y presenta un obstáculo hacia una responsabilidad completa de las empresas.

Conclusión

Los Principios Rectores no han dejado ajenos a los principales actores con intereses en este tema. No sólo gobiernos y empresas empiezan a movilizar recursos en este sentido sino que otros grupos de interés muestran las posibilidades de su alcance. Sin ir más lejos, y tras la aprobación de los Principios Rectores, cuarenta fondos de inversión socialmente remitieron una carta conjunta al Consejo de Derechos Humanos indicando que el Marco les ayudaba en su trabajo, ya que fomentaba una mayor información sobre las repercusiones negativas de las empresas sobre los derechos humanos, así como los pasos adecuados para mitigarlos.

Por su parte, Amnistía Internacional, en otra declaración comentó que el Marco tenía el potencial para contribuir de forma significativa a la protección de los derechos humanos. Incluso tras cinco años desde su aprobación, es difícil evaluar su impacto por la falta de datos a escala global, pero ha puesto definitivamente en la agenda de los actores relevantes una cuestión sobre la que es necesario continuar avanzando.

Notas

¹ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

² John Ruggie (2013), *¿Solamente Negocio? Multinacionales y Derechos Humanos*, Icaria.

³ Efectivamente, Ruggie ha sido un influyente académico en el ámbito de las Relaciones Internacionales y muchos de sus artículos han marcado hitos en el desarrollo de la disciplina. Su adscripción a una corriente teórica no es, sin embargo, del todo clara y la diversidad y enfoque de sus aportaciones le han valido un amplio abanico de calificativos. Ruggie ha sido descrito por algunos autores como un sofisticado neorrealista, como una figura clave de la tradición liberal o, incluso, como un postestructuralista. Otros académicos no han dudado en catalogarlo como liberal postmodernista o realista postsoberano resaltándose, habitualmente, el carácter innovador y precursor de sus trabajos.

⁴ Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, COM(2011) 681 final, Bruselas, 25.10.2011

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

⁵ <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm>.

⁶ The Economist (2015), *The Road from Principles to Practice, Today's Challenges for Business in Respecting Human Rights*.

⁷ United Nations, Human Rights Council, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, A/HRC/26/L.22/Rev.1 de 24 de Junio de 2014.

⁸ Más información sobre los *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights* en <http://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/Maastricht-Principles-on-Extraterritorial-Obligations-of-States-in-the-area-of-Economic-Social-and-Cultural-Rights.pdf>

Bibliografía

Comisión Europea (2011), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las*

empresas, COM(2011) 681 final, Bruselas, 25.10.2011

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

EY (2014), *Tomorrow's investment rules: global survey of institutional investors on non-financial performance*.

<http://www.ey.com/GL/en/Newsroom/News-releases/News-orgs-risk-losing-investment-due-to-lack-of-info-disclosure>

John Ruggie (1998), *Constructing the World Polity: Essays on International Institutionalisation (New International Relations)*, Routledge.

John Ruggie (2013), *¿Solamente Negocio? Multinacionales y Derechos Humanos*, Icaria.

Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights en <http://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/Maastricht-Principles-on-Extraterritorial-Obligations-of-States-in-the-area-of-Economic-Social-and-Cultural-Rights.pdf>

New York Times (2010), "Russia Uses Microsoft to Suppress Dissent", 11 de Septiembre de 2010.

http://www.nytimes.com/2010/09/12/world/europe/12russia.html?pagewanted=all&_r=0.

The Economist (2015), *The Road from Principles to Practice, Today's Challenges for Business in Respecting Human Rights*.

United Nations (2014), Human Rights Council, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, A/HRC/26/L.22/Rev.1 de 24 de Junio de 2014.

Otras referencias de interés

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm>.

Planes Nacionales de Empresa y Derechos Humanos

<https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

Las empresas y los DDHH: hacia una visión constructiva de la licencia social

CARMELO ANGULO BARTUREN

Presidente UNICEF, Comité español

Director del Instituto de Cooperación para el Desarrollo Humano,
Universidad Camilo José Cela

Resumen

Cada vez más gobiernos, empresas multinacionales, organismos internacionales y ONG están centrados en desarrollar estrategias, planes y actividades relacionadas con el potencial riesgo que tienen las actividades de las compañías para infringir los derechos humanos. En particular las grandes empresas llevan a cabo en países en vías de desarrollo muchas operaciones que no sólo tienen que ver con la explotación de sus recursos naturales, sino también con grandes contrataciones de mano de obra y con proyectos de servicios públicos y de infraestructura emblemáticos que necesitan no sólo la aceptación de los gobiernos sino el escrutinio y la aceptación de sus sociedades civiles. Es lo que se ha denominado licencia o cláusula social.

Palabras clave: empresas multinacionales, derechos humanos, cláusula social.

Abstract

More and more governments, multinational corporations, international organizations and NGOs are focused on developing strategies, plans and activities which focus on the potential risk that the activities of companies have of infringing human rights. In particular, large companies carry out several operations in developing countries that not only have to do with the exploitation of its natural resources, but also with large hiring of workers and with public service and infrastructure emblematic projects that need the acceptance of governments and the scrutiny and acceptance of their civil societies. This is what has been denominated license or social clause.

Key words: multinational corporations, human rights, social clause.

Cada vez más gobiernos, empresas multinacionales, organismos internacionales y ONGD están centrados en desarrollar estrategias, planes y actividades relacionadas con el potencial riesgo que tienen las actividades de las compañías para infringir los derechos humanos. En particular las grandes empresas llevan a cabo en países en vías de desarrollo muchas operaciones que no sólo tienen que ver con la explotación de sus recursos naturales, sino también con grandes contrataciones de mano de obra y con proyectos de servicios públicos y de infraestructura emblemáticos que necesitan no sólo la aceptación de los gobiernos sino el escrutinio y la aceptación de sus sociedades civiles. Es lo que se ha denominado licencia o cláusula social.

Es difícil en esas condiciones que no se produzcan riesgos para las empresas por lo que éstas están obligadas a planificar de antemano sus actividades, a tener claridad meridiana sobre los impactos negativos que pueden generar sobre los derechos humanos y a preparar respuestas casi inmediatas si esos se producen, para reparar los daños. Por esa razón, son cada vez más numerosos, en América Latina y otras latitudes, los proyectos detenidos o retrasados por no haber tenido en cuenta esas casuísticas. Los proyectos de carácter extractivo (mineros, gas y petróleo), hidroeléctricos, de agricultura extensiva o derivados del sector textil o agroforestal, alimentario, pesquero, turístico, que son sectores generalmente relacionados o con riesgo de afectar al medio ambiente, entre otros, son asimismo muy proclives a encontrar obstáculos en este campo. Sin mencionar aquellos proyectos o inversiones que aprovechan los bajos costes laborales o las condiciones infrahumanas del trabajo no demasiado cualificado. Todos ellos, además, tienen posibilidades de colisionar con acciones o maniobras de corrupción política.

Las razones de este cambio de circunstancias y paradigmas, que ya abordaba de manera bastante precisa en el año 2000 el Pacto Global, al que tantos miles de empresas se han ido sumando ¹, está afectando a las rela-

ciones internacionales y a las complejas y variadas relaciones entre estados. Su trascendencia tiene su profunda razón de ser en los cambios sociales y tecnológicos de las dos últimas décadas.

En primer lugar, los estados nacionales, en particular los emergentes, no tienen un control estricto de sus economías y hacen frente a poderosos grupos de interés y de corporaciones nacionales y foráneas que condicionan sus decisiones. Aunque se manejan diferentes cifras, más de la mitad de las grandes economías mundiales son empresas y no estados. En sus respectivos ámbitos políticos, las democracias se han ido haciendo más participativas con organizaciones sociales y ciudadanías más demandantes e informadas; y las cuestiones relacionadas con los derechos laborales, por una parte, y ambientales y el uso adecuado de los recursos naturales, por otro, han pasado a convertirse en temas de prioridad pública, de los medios de comunicación, de la educación formal y de las redes sociales. El cambio climático, la gestión del agua y la contaminación de mares y ríos, la polución del aire en las ciudades, la defensa de la biodiversidad y de las minorías y los grupos autóctonos e indígenas, donde los hay, son parte de las propuestas políticas partidistas, de las cumbres internacionales y de los compromisos públicos que estados, municipios y organizaciones han ido adquiriendo.

En segundo lugar, la información en forma de escrutinio, control ciudadano, *geoseguimiento* y, eventualmente, de denuncia, han hecho que en la época de la *hipertransparencia* política y social, los hechos y acciones humanas sean conocidos en tiempo real y tengan un impacto político inmediato. Independientemente de la objetividad con que sean trasladados. Por lo tanto, el proceso informativo ex-ante, durante y ex-post de cualquier acción política o empresarial es parte del control ciudadano y tiene consecuencias cuasi inmediatas.

En tercer lugar, el surgimiento de una clase media de casi cien millones de personas en

América Latina y otras regiones² la mejora en las condiciones del mundo rural, el empoderamiento de los municipios, los grupos o comunidades indígenas –estas últimas respaldadas por el Convenio 169 de la OIT³– obligan a las empresas a ser particularmente cuidadosas puesto que muchas de sus actividades relacionadas con las infraestructuras y la explotación de recursos naturales se encuentran precisamente en esas localizaciones de alto valor cultural o ambiental. En esos lugares, lejos de las capitales estatales, a menudo no funciona adecuadamente el control o la influencia política del estado y, además, por ser lugares alejados de los centros capitalinos, son lugares aptos para el olvido o la impunidad.

No es de extrañar por tanto que se esté dando un vuelco en la manera de proceder en este campo de gobiernos, empresas y sociedades civiles. De un lado, los gobiernos vienen alimentando en las dos últimas décadas programas o estrategias nacionales de responsabilidad social empresarial, lanzadas mundialmente con el Pacto Global del año 2000⁴. Y, más recientemente, se inicia la puesta en marcha de planes nacionales de empresas y derechos humanos para desarrollar los Principios Rectores aprobados por el Consejo de los Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011⁵ que dan carta de naturaleza al deber del estado de proteger los derechos humanos, a la responsabilidad de las empresas de respetarlos y a la necesidad de mejorar las vías de acceso a la reparación de las víctimas cuando haya abusos relacionados con las empresas. Desde entonces, muchos países europeos, latinoamericanos y de otras latitudes se están preocupando y trabajando en esta dirección que va mucho más allá del voluntarismo que supone la RSE.

Por parte de las empresas, hay que reconocer que la casi generalizada implantación de la RSE en las grandes corporaciones y su efecto ejemplarizante y movilizador, ha conllevado un cambio de actitud y de valores en su desempeño interno y externo, lo que puede facilitar a medio plazo la pasarela a un compromiso más

amplio y verificable en materia de cumplimiento de los derechos humanos. Gran cantidad de ellas se han ido dotando de instancias y profesionales capaces de desarrollar los diez compromisos del Pacto Global y de directivos que por convicción o necesidad están dando respuesta a estas inquietudes y han abierto procesos de interlocución con los gobiernos y los grupos sociales afectados en aras de conseguir compromisos y actuaciones responsables. Queda claro para ellas que sus actuaciones tienen que ser conformes a derecho, reunir las certificaciones ambientales y laborales pertinentes y, además, a poder ser, los consensos sociales que muchos proyectos conllevan. Es lo que de manera generalizada se denomina como “licencia social”.

El problema en muchos países, es que el gran poder de las empresas, de carácter familiar muy a menudo, y la escasa capacidad del estado para ejercer vigilancia, control territorial o supervisión judicial, han permitido abusos muy notables. Y, por otra parte, la inmensa cadena de valor de las grandes y medianas empresas, que implica el compromiso directo con cientos y, a veces, miles de suministradores, hace difícil el control estricto de las operaciones en las que se producen frecuentes infracciones.

Del lado del variado y polifacético mundo de las organizaciones sociales, ha crecido mucho la capacidad profesional de seguimiento, control y evaluación aunque esa auditoría social a menudo suele ser fragmentada y está condicionada por intereses locales o coyunturales. En el caso de los pueblos o comunidades que viven en zonas de alto valor ambiental o de pueblos indígenas que tienen derechos territoriales muy amplios y reconocidos institucionalmente, ha habido un avance sustancial en la institucionalidad, los marcos legales y la organización ciudadana, lo cual ha sido visto como una amenaza por algunas empresas acostumbradas a actuar sin controles estatales. Esas organizaciones responden a intereses muy diversos, algunas nacen de la propia base indígena y otras representan a esos pueblos y co-

munidades desde las ONG especializadas en derechos humanos, los despachos de abogados o la universidad. Sólo en América Latina, estamos hablando, según UNICEF, literalmente, de más de quinientos pueblos indígenas que van desde la Isla de Pascua y la Patagonia hasta el norte de México⁶.

En este panorama, empujada por las nuevas circunstancias, se está produciendo, a mi entender, una creciente madurez social y política en todos los sectores. Pienso que hay un momento óptimo para poner en marcha visiones y medidas que faciliten en las relaciones internacionales acuerdos y metodologías capaces de encauzar las tensiones y conflictos derivados de las relaciones entre las empresas y las organizaciones sociales. Y los Principios Rectores marcan un antes y un después, sin que se trate estrictamente de un tratado tradicional con fuerza de obligar, sino más bien de una especie de *metatratado* o una resolución marco de las NNUU nacida con el respaldo político y moral para crear jurisprudencia efectiva.

Varios temas parecen obvios para mejorar el panorama en esta materia:

1) Es necesario hacer un esfuerzo en los próximos meses y años por generalizar los Planes o Estrategias Nacionales de Empresas y Derechos Humanos. Y hacerlo, para empezar, en los países avanzados y democráticos, en los que sus empresas viven en entornos jurídicos y políticos donde los derechos humanos parecen una obviedad, aunque se puedan dar violaciones que tendrían teóricamente que tener una respuesta judicial. El problema en estos países no está tanto en cómo actúan sus empresas dentro de sus fronteras sino en cómo lo hacen en contextos externos en donde los marcos legales (laborales, ambientales etc.) y judiciales son muy laxos o inexistentes.

2) Por ello, no sólo son importantes los planes o estrategias nacionales en estos entornos, sino en países menos avanzados que reciben capitales o inversiones extranjeras y en los que se licitan proyectos susceptibles de

participación de empresas foráneas. Es el caso de muchos países llamados emergentes que, además, atesoran importantes recursos naturales. En estos países la clave es reforzar el poder de supervisión del estado en esta materia y que el poder judicial tenga la capacidad de actuar ante las violaciones que se produzcan. Pero también interesan estos planes a los países pequeños o a economías muy incipientes porque reglas de juego avanzadas en derechos humanos los convierten en países atractivos y seguros para la inversión. No hay que olvidar que el respeto de los derechos humanos en marcos democráticos y estables, refuerza la seguridad jurídica, la estabilidad social y la previsibilidad de las inversiones, que son tres elementos claves del accionar internacional de la empresa.

Desde los países europeos (Reino Unido, Holanda, Noruega, Italia, Francia, etc) hasta muchos países latinoamericanos (Chile, México, Argentina, etc) y asiáticos, hasta países de complejidad política, como Colombia y Guatemala, están dando pasos en esta dirección. Es obvio que hay una correlación directa entre el avance democrático y social de un país y el grado de implantación y de prevalencia de los derechos humanos. Pero cabe reconocer que el respeto a dichos derechos y su valoración internacional ha ido decayendo en los últimos años o están siendo muy cuestionados.

Muchos países, incluidos los europeos, han dado muestras de incoherencia a la hora de abordar el comportamiento de algunos países u organizaciones cuyas conductas no se ajustan a estándares mínimos en el campo de los derechos humanos lo que da prueba de la prevalencia de los intereses políticos y económicos sobre los compromisos derivados de los tratados internacionales.

3) La esencia de los Principios Rectores es permitir acuerdos duraderos entre los estados, las empresas y los grupos autóctonos y de la sociedad civil y poner en marcha una metodología de arreglos y consensos cuando se dan conflictos de intereses que pueden afectar a

los derechos humanos. Pero en su desarrollo, los Principios Rectores asignan al estado y sus gobiernos e instituciones un papel central a la hora de promocionar, proteger y supervisar el cumplimiento de los DDHH. El estado tiene no sólo la *auctoritas* emanada de la representación ciudadana, sino la capacidad de obligar y de juzgar las violaciones.

Por ello, dichos principios incluyen en su primera parte (1 al 10) una cadena de acciones y sugerencias para fortalecer este flanco, reforzar la institucionalidad, promocionar los derechos humanos y establecer una vigilancia directa para su seguimiento y, eventualmente, su denuncia y persecución cuando se den violaciones. La mayoría de los estados democráticos son no solo signatarios de los grandes tratados relacionados sobre los derechos humanos sino que los han ratificado y por lo tanto forman parte de su legislación interna y deben ser respetados. Lo que significa que "los estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos"⁷.

4) Aunque en los tratados internacionales de derechos humanos no se habla de imponer obligaciones a las empresas como tales, éstas deben estar listas para respetar los derechos humanos en su cultura corporativa, actividad y su cadena de valor de acuerdo con la legislación nacional, lo que supone un abordaje de 360 grados de la materia junto a sus directivos y trabajadores. La llamada "debida diligencia", prevista en los Principios Rectores, es un proceso transversal y continuado que debe permitir detectar, revisar y evaluar todos los riesgos e impactos directos e indirectos que en cada estadio de un proyecto o una práctica empresarial pueden afectar al cumplimiento estricto de dichos derechos⁸ (8). A este respecto han surgido guías prácticas, publicaciones y se han creado grupos de expertos con el objeto de asesorar a la empresa en este objetivo. Asimismo comienzan a surgir, verificadoras, indicadores y sistema de planificación que permitirían una incorporación adecuada de esta mecánica⁹.

5) Por fin la sociedad civil organizada puede, entre otras cosas, no sólo denunciar prácticas abusivas sino supervisar comportamientos, sensibilizar los entornos económicos y, a mi entender, construir puentes entre empresas y comunidades autóctonas indígenas, cuando existen, o con territorios que tiene un alto valor ambiental o cultural lo que está en el corazón de muchas de las violaciones. Esa sociedad civil, constituida en entidades como ONG y fundaciones de entornos capitalinos, puede hacer un notable papel de apoyo, intermediación o denuncia, cuando las violaciones se producen en territorios con derechos indígenas históricos o con comunidades remotas que se ven afectadas en el acceso al agua u otros recursos de importancia para sus cosmovisiones o derechos. Esta es la parte más compleja de la aplicación de los Principios Rectores en territorios como América Latina, África y muchos países asiáticos.

El convenio 169 de la OIT, que ha tenido un amplio respaldo internacional pero que ha sido ratificado sólo por 22 países, entre ellos España, asegura los derechos indígenas y genera un protocolo de aplicación bastante claro aunque flexible para dinamizar el consentimiento previo, libre e informado de las comunidades o grupos afectados¹⁰. En la práctica, en países con fuerte componente indígena, y de intereses muy cercanos a España, como ocurre en los países andinos, Centroamérica y México, este es un tema capital que tiene decenas de proyectos de inversión e infraestructuras detenidos o sometidos a revisión judicial.

El caso español es paradigmático ya que, habiendo sido uno de los primeros países del espectro europeo que empezó a trabajar en esta materia, siguiendo las recomendaciones del Consejo de los Derechos Humanos y de la Comisión Europea, el proceso de puesta en marcha del plan aparece congelado sin que se haya oficializado un texto consensuado hace dos años, con un nutrido grupo de empresas muy representativas y de varias docenas de ONG, fundaciones y representantes académicos. Si bien se trataba de un documento muy

general y sometido a un periodo de consolidación de tres años, de carácter semiconstituyente, ha quedado sorpresivamente relegado por diferencias de los ministerios económicos y de algún sector de empresas muy sensibles a este tipo de problemas.

Mientras tanto, a nivel de las propias empresas y la sociedad civil se han dado algunos avances, y muchos países latinoamericanos y de otras regiones están dando pasos importantes. Algunas ideas y sugerencias hacia el futuro:

1) Parece razonable que los gobiernos y las empresas, con más o menos compromisos, se alineen cada vez más con los ODS como una agenda global inexcusable, sin la cual el mundo de 2030 será bastante invivible¹¹. La RSE cobrará en el futuro, y en ese espíritu, aún mayor vigencia, y la exigencia de la ciudadanía y la sociedad civil frente al respeto de los derechos humanos, en el mundo de la *hipertransparencia*, será muy alta aunque los derechos humanos no sean una bandera en muchos países emergentes. La RSE evolucionará probablemente hacia niveles más exigentes y verificables y los Principios Rectores son un camino intermedio de aplicación que puede terminar abocado a un nuevo tratado internacional en la materia, tal como pretenden Ecuador, Sudáfrica y un grupo importante de países, como quedó patente en la resolución aprobada por el Comité de los Derechos Humanos de 2014. Esta resolución fue paralela a otra que apoyaba, de la mano de otro nutrido grupo de países, incluidos los europeos, el valor actual de la mecánica de los Principios Rectores.

2) Muchos países se verán empujados a poner en marcha Planes o Estrategias nacionales de empresas y derechos humanos, en particular aquellos que atesoran recursos naturales valiosos o perfiles culturales y étnicos importantes. La extraterritorialidad en la responsabilidad por violaciones de las empresas, seguirá siendo el gran tema de debate pero es razonable que cuando una violación en otro

estado quede impune, ésta sea juzgada en los países de origen o por los tribunales internacionales.

3) Toda esta marea debiera suponer una evolución importante de la institucionalidad y los marcos legales en la materia en muchos países y la llamada “cláusula social” será un requisito de cualquier proceso de inversión o gran proyecto que tenga impacto en la gente. Las empresas asimismo deberán asumir y adaptar sus estructuras y gobiernos corporativos y la sociedad civil tendrá, como nunca, que reforzar su capacidad de sensibilizar, promover y monitorear los procesos. Temas tan complejos como el de los defensores de derechos deben ser urgentemente abordados y su estatus reconocido y respetado. Aquí cabe pensar en una línea de esfuerzos innovadores de la cooperación internacional, que ya se están dando de manera incipiente, para colaborar y asesorar tanto a gobiernos como a empresas y a sociedad civil para entender los mecanismos y reducir las tensiones.

4) Especial relevancia tomará la “devida diligencia” en el medio empresarial como la manera de prever con tiempo los riesgos de cualquier proyecto o inversión y anteceder las consecuencias de una eventual reparación. De la misma manera, la consulta previa, con su componente de consentimiento previo, libre e informado de las comunidades afectadas, será la fórmula habitual para superar potenciales conflictos o diferencias irreconciliables entre empresas y comunidades autóctonas o indígenas. La aplicación racional y ordenada de ambos instrumentos debería ayudar a rebajar la conflictividad y un diálogo más constructivo en grandes temas de desarrollo.

5) Los sistemas de alarma temprana (observatorios), denuncia, impartición de justicia y mediación extrajudicial probablemente se ampliarán. Asimismo guías¹², metodologías adaptadas y expertos en los gobiernos y las empresas permitirán un asesoramiento más certero mientras la institucionalidad se adaptará a los nuevos retos. De hecho, algunos sectores co-

mo el de la abogacía, han ido adaptando sus conocimientos y capacidad argumental para construir buenas prácticas en esta materia y desarrollar su labor de asesoría¹³.

En conclusión, la comunidad internacional vive este tema todavía, salvo algunos países, con la distancia que tenía el medioambiente y la licencia ambiental hace veinticinco años. Las advertencias de entonces, ante los riesgos del avance de la desertificación, las amenazas a la biodiversidad y el calentamiento global, fueron vistas como amenazas lejanas que nada tenían que ver con el desarrollo sostenible del que las tres dimensiones son parte esencial. Es previsible, en consecuencia, un período de adaptación a esta nueva avenida de compromisos y derechos universales, donde veremos reticencias, escepticismos y diferencias en la aplicación de los Principios Rectores, ya que los diferentes niveles de desarrollo y las diversas interpretaciones de modelo liberal reinante, con mayor o menor intervención, van a hacer difícil que se establezca un sistema global en este campo, aceptado por todos.

De momento el Tribunal Penal Internacional en un documento interno del mes de septiembre pasado, incluye por primera vez entre sus criterios de selección de casos aquellos que se refieren a la destrucción del medio ambiente y los crímenes cometidos por la explotación ilegal de los recursos naturales y la usurpación ilegal de tierras¹⁴.

Pero, en todo caso, es un camino sin retorno.

Notas

¹ Ver www.pactomundial.org y www.sapainsif.es. Se han sumado más de 13.000 empresas a nivel mundial, de las cuales aproximadamente 2.600 españolas.

² A este respecto consultar el informe del PNUD 2016 sobre América Latina:

Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso. Nueva York, 2016.

³ www.ilo.org/publicacion.WCMS.100910

⁴ Son muchos países, entre ellos España, que han elaborado planes nacionales de RSE. Ver www.empleo.gob.es.EERSE_WEB.

⁵ La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra, 2012.

⁶ Ver www.unicef.org/lac.pueblos_indigenas.

⁷ Ver Guía para la interpretación....pág.12

⁸ *Ibidem*, pág.7

⁹ Derechos Humanos y Empresas. Avances desde España. Ver págs, 129 a 159 sobre herramientas para valorar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos.

¹⁰ Arts. 9 y 32 de la Declaración de las NNUU sobre los derechos de los pueblos indígenas de 2007 y art. 6 del Convenio 169 de la OIT.

¹¹ El sector privado ante los ODS. Guía práctica para la acción. Red española del Pacto Mundial de NNUU Madrid, 2016.

¹² Empresas y pueblos indígenas. Guía de la red española del Pacto mundial. Madrid, 2016.

¹³ El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie. 8 buenas prácticas para abogados de negocios. Tirant lo Blanc, Valencia, 2016.

¹⁴ Corte Penal Internacional, Office of the Prosecutor. Policy paper on case selection and prioritisation. 15 sept, 2016.

Garantizar los derechos humanos en un mundo globalizado

DAVID LAFUENTE DURÁN

Jefe de Área de Economía Social y RSE
Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Resumen

La sociedad internacional cambia continuamente. Los retos del presente no permiten respuestas sencillas por parte de los Estados. La protección de los Derechos Humanos requiere de una acción coordinada de gobiernos, empresas y sociedad civil. Todos son necesarios, ninguno es prescindible. La responsabilidad social y el convencimiento de velar por una sociedad más justa son más necesarias que nunca. La responsabilidad social podrá contar con dos, tres o cinco pilares, pero cuenta con un basamento común, el de los Derechos Humanos.

El mundo necesita de unas guías y, en ese sentido, los Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos, así como el documento de la OIT sobre Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, suponen importantes avances en la correcta dirección. Tenemos los instrumentos para afrontar los principales desafíos vinculados a los Derechos Humanos, sólo resta la voluntad final.

Palabras clave: Derechos Humanos, Responsabilidad Social, Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro.

Abstract

International society changes continuously. Current global challenges cannot be dealt with by simple answers by the modern Nation State. The protection of Human Rights needs coordinated action by governments, enterprises and civil society. All these actors are necessary, none of them is thus dispensable. Social corporate responsibility and the attempt to ensure an ever fairer society are more necessary than ever. Social corporate responsibility may be rely upon two, three or five pillars, but it has a common basement, that of respect for Human Rights.

The world needs some guidance and, in this light, National Action Plans for Business and Human Rights as well as the ILO report on "Decent Work in Global Supply Chains" are two important steps in the right direction. We have the mechanisms to tackle the main threats linked to Human Rights, just the right amount of political will is lacking.

Key words: Human Rights, Social Responsibility, National Action Plan for Business and Human Rights, Decent Work in global supply chains.

Poco tiene que ver nuestra generación con la pasada. Lo que nuestros padres tomaban por valores absolutos o por logros sin parangón nos parecen hoy meros avances o progresos.

Todo depende de nuestra óptica, todo depende de su contexto y del monóculo que empleemos. Y quizá ahí radique nuestro principal problema: el uso del monóculo para intentar comprender realidades tan complejas. El profesor Díez de Velasco¹ sostenía que nuestra sociedad internacional ya no es la de hace veinte años, hoy decimos que la sociedad internacional contemporánea es universal al incluir a todos los estados con jurisdicción soberana; compleja en tanto que se enfrenta a desafíos diversos como el aumento de la población, la pobreza extrema o la contaminación; heterogénea por incluir elementos de desigualdad económica, (un 10 por ciento de la población que acumula el 90 por ciento de la riqueza); y política, distintos sistemas de gobierno que al menos de forma cuasi universal adoptan el modelo democrático como forma de gobierno pese a sus imperfecciones y limitaciones.

Finalmente, el profesor Díez de Velasco concluía sosteniendo que la sociedad internacional también está fragmentada, lo que refuerza la importancia de los organismos internacionales, interdependiente porque los efectos de las acciones no se limitan a las fronteras de un país y de riesgos globales que nos traslada a una libertad de los factores de producción, pero a la vez nos conduce a la globalidad de efectos criminales, terroristas o de calentamiento global. Y es ahí, entre la complejidad de la sociedad internacional, donde una responsabilidad social ya no sólo nacional, sino que traspase fronteras, encuentra su razón de ser.

El Estado ya no tiene el monopolio para operar internacionalmente. Hoy en día un gran número de empresas multinacionales detentan un mayor poder en términos no sólo económicos sino incluso políticos que un buen número

de Estados. Con ello, la defensa de determinados derechos, valores y principios ya no requerirá del compromiso exclusivo de los Estados, sino también del de un importante número de multinacionales que acepten las reglas de juego. Que las empresas acepten estas reglas de juego procurando el respeto y la defensa de los Derechos Humanos en todos sus centros de trabajo, será una de las principales prioridades para la responsabilidad social actual.

¿Qué limitaciones encuentra la defensa de los Derechos Humanos en el contexto internacional? ¿Cómo se puede garantizar una defensa férrea de los Derechos Humanos a nivel internacional en un contexto tan fragmentado? ¿Qué papel tendrán estados y organismos internacionales en la defensa de estos Derechos Humanos? ¿Qué papel cumple y debería cumplir la responsabilidad social? Responder estas y otras cuestiones que se puedan ir suscitando a lo largo del texto será el objeto del presente artículo. Reflexionar sobre empresas, derechos humanos y responsabilidad social nos conduce a considerar un gran número de textos, pero en el artículo presente nos centraremos en dos elementos de vital desarrollo: los *"Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos"* y el concepto del *"Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro"*.

Derechos Humanos: responsabilidad compartida

El fin de la Segunda Guerra Mundial trajo consigo una redefinición de la concepción de los Derechos Humanos. La protección de los Derechos Humanos abandonó la esfera estrictamente nacional para ser objeto de una reglamentación internacional. A partir de este momento se puede decir que los Derechos Humanos se ven sujetos a un doble proceso de uniformización, en lo sustantivo, y de universalización, con un cierto desarrollo de unos mecanismos de protección. Este abandono de su defensa en la esfera estrictamente nacional se debió fundamentalmente al repudio que ocasionaron los crímenes de la Alemania nazi, al

deseo universal de paz entre una ciudadanía que había visto el continente en guerra por segunda vez desde el inicio de siglo, al peso que poco a poco iba obteniendo la opinión pública mundial y al hecho de que el Estado era el principal infractor de unos derechos que sólo él podía hacer respetar.

Tal situación motivó que los Derechos Humanos fueran progresivamente incorporados a los grandes textos internacionales, como aparece reflejado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), en la Carta de San Francisco (1945), en la propia Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) o en los Pactos Internacionales de Nueva York (1966), esto es el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos que entraron en vigor a partir de 1976 y que hoy están ratificados por más de 130 estados. Todo ello nos está llevando en nuestros días a ir evolucionando hacia los llamados Derechos de tercera generación, estos son el derecho al desarrollo, al medio ambiente, a la paz o al desarme, que ya no derivan de los textos constitucionales, sino que tienen una génesis autónoma internacional y posteriormente se trasladan a los ordenamientos internos de los distintos Estados.

Fue la declaración adoptada por consenso en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, la que dispuso que *“todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí”*. Estos tres pilares de los derechos humanos se asientan en:

A) La universalidad: los Derechos Humanos son principios rectores para todos los seres humanos porque forman parte de su propia esencia. Se deben aplicar a toda persona, grupo y pueblo sin distinción y con independencia de sistema político, ideológico, económico y sociocultural de los Estados. Se entiende que la propia entrada en vigor de Carta de Naciones Unidas en octubre de 1945 supuso reconocimiento formal Derechos Humanos.

B) La indivisibilidad: no hay jerarquía entre los Derechos Humanos, ni derechos dignos de mejor o mayor tratamiento horizontal. Ello implica que los Estados tienen la necesidad de tratarlos de manera integral, tomando medidas para garantizar su vigencia.

C) La interrelación: el objetivo final de los derechos humanos es la mejora de la calidad de vida de las personas, así el derecho a la vida implica la garantía de existencia de condiciones económicas, sociales, culturales y ambientales que aseguren su calidad.

Pero el monóculo del Estado que enunciábamos al inicio del texto no es lente suficiente. El Estado debe procurar su garantía y hoy ya no son sólo los Estados los que deben procurar su observancia, sino también empresas y otros organismos internacionales.

Las empresas, que ya no operan en mercados netamente nacionales, deben respetar los Derechos Humanos en tanto país como operen, produzcan o comercialicen, de ahí que el respeto y la garantía de dichos derechos no se circunscriba al ámbito nacional. La sociedad no puede ser analizada con monóculos. Entender, analizar y comprender nuestra sociedad requiere vislumbrarla desde cristales poliédricos, que nos permitan apreciar todas sus aristas y reflejen algunos de los posibles encauces que sus dificultades nos presentan.

Parece que los Derechos Humanos son una conquista pasada y bien enraizada en nuestra sociedad occidental. Parece que incluso los derechos de segunda y tercera generación están más que superados, que no ya sólo los Derechos Humanos, sino que los derechos civiles y políticos son una realidad en nuestra sociedad moderna, pero la realidad, el contexto, ese “pensar en grande para avanzar” de nuestro Ortega y Gasset², ese mundo globalizado, nos empuja a concluir que aún resta un largo camino por recorrer.

Se entiende que la responsabilidad social de las empresas tiene tres pilares fundamentales.

El pilar medioambiental, que procura de unos parámetros de respeto a nuestro medio natural. El pilar social, que abarcaría desde el apoyo a los sectores más desfavorecidos, la procura de la igualdad de género, la apuesta por las oportunidades para las personas con discapacidad o víctimas del maltrato hasta acciones orientadas a la cooperación internacional. Y, finalmente, el pilar de la transparencia, el buen gobierno y los principios éticos. Todos ellos, los tres pilares, cuentan con un basamento común y compartido que no es otro que el del respeto a los Derechos Humanos y la procura de su observancia y cumplimiento.

Principios Rectores de Naciones Unidas

Conscientes de ello, la responsabilidad social y los derechos humanos han venido siendo una constante en diversos documentos como las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (1976), el Convenio de Lucha contra la Corrupción de la OCDE (1977), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977 y actualizada 2006), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000), la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2004), diversos acuerdos en ámbito europeo y norteamericano sobre libre comercio e inversión... hasta que en junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó por consenso su Resolución 17/4 (A/HRC/17/31), mediante la que hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que figuraban en el *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Lo que se conoce como el Informe Ruggie. En el Informe se recogen los principales avances en materia de empresa y derechos humanos de las últimas dos décadas, y el compromiso en 2005 por el que se nombró a John Ruggie para identificar y aclarar las normas prácticas existentes en este ámbito.

El Informe Ruggie, objeto de análisis de otro de los artículos del presente número, viene a concluir que, a pesar de existir numerosas iniciativas públicas y privadas, ninguna ha logrado alcanzar la dimensión suficiente para movilizar a los mercados en el compromiso con el respeto a los Derechos Humanos.

Los Principios Rectores señalan en su enunciado la necesidad de “*proteger, respetar y remediar*”, es decir, reflejan el deber del Estado de *proteger* los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de *respetar* los derechos humanos y la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a los mecanismos de reparación para poder *remediar*.

Como explica el propio Informe, en su punto decimotercero, “*los Principios Rectores no servirán por sí solos para poner fin a los problemas que plantea la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Pero marcarán el fin del comienzo: la creación de una plataforma conjunta de acción a nivel mundial, como base para seguir avanzando paso a paso, sin excluir ninguna otra posibilidad prometedoras a largo plazo*”³.

Naciones Unidas establece con estos Principios Rectores un marco sobre los roles respectivos de las empresas y de los gobiernos con el objetivo de que contribuyan a asegurar que estas respetan los Derechos Humanos en sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales. Se trata por tanto de unas directrices destinadas a facilitar y garantizar la puesta en práctica de la obligación de los Estados de proteger frente a violaciones de Derechos Humanos llevadas a cabo por terceros, inclusive por las empresas. De conformidad con tales Principios Rectores, se espera de las empresas, en España y en el extranjero, un comportamiento conforme con su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, lo que implica que deben “*actuar con la diligencia debida para evitar la violación de los derechos de terceros y para hacer frente a los impactos adversos de su actividad*”⁴.

Plan nacional de Empresas y Derechos Humanos

Con todo ello, partiendo de los Principios Rectores, se insta a los distintos países a que elaboren su propio Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos. En el caso español, los trabajos no se demoraron y fueron iniciados y coordinados por la Oficina de Derechos Humanos dependiente de la Dirección General de Naciones Unidas y Derechos Humanos en el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.

Cumplido el V Aniversario de la adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la aprobación de Planes Nacionales dista mucho de ser el soñado. Sólo siete de los Estados Miembros de la Unión Europea (incluyendo al Reino Unido) tienen aprobado su Plan. La UE, que espera poder liderar con el ejemplo este ámbito, está incluyendo en sus planes la participación de gobiernos, empresas y sociedad civil. Los Estados Miembros de la UE consideran fundamental la mejora del acceso a recursos administrativos y judiciales efectivos con fines preventivos y para remediar las situaciones de incumplimiento de los derechos humanos, especialmente cuando se cometan por empresas fuera del país donde se encuentren radicadas.

En la actualidad, España cuenta con un borrador listo para su aprobación en Consejo de Ministros. El actual contexto de un Gobierno en funciones parece desaconsejar su aprobación, elemento que no hace sino entorpecer los avances que en materia de derechos humanos y responsabilidad social se deberían seguir sucediendo en nuestro país. Los procesos de consulta del borrador del Plan se iniciaron en 2013, contando con la participación, entre otros, de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social (donde recae la competencia en materia de responsabilidad social), empresarios, sindicatos, patronal, sociedad civil o expertos universitarios. Además se recibieron por escrito contribuciones de un gran número de organizaciones de la sociedad civil como

ONGs, empresas, partidos políticos, sindicatos, académicos y otras instituciones. Todo ello condujo a diseñar un Plan en el que se señalan uno a uno los 31 Principios Rectores y se les asocia a cada uno de ellos una serie de medidas que procuren el avance en la correcta dirección.

La no aprobación del Plan en España, fruto del contexto político, conlleva una carencia de merecido liderazgo internacional. No podemos olvidar que las empresas españolas son líderes en rendición de cuentas respecto a sus esfuerzos en materia de responsabilidad social en diversas dimensiones. España es líder en número de empresas firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa de compromiso con los pilares básicos de la empresa responsable (derechos humanos, derechos del trabajo, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción). Además a diferencia de otras iniciativas con mayor penetración en la gran empresa, los firmantes del Pacto Mundial en España son, en su mayoría, pequeña y mediana empresa, si bien es cierto que 30 de las 35 compañías del IBEX también son firmantes. La existencia de un Plan Nacional nos permitiría mantener en la agenda el tema de los derechos humanos y de las empresas con mayor vigor. Finalmente, debemos señalar que los propios planes prevén mecanismos de revisión (el Plan del Reino Unido ya se encuentra en pleno proceso) con lo que no lo podemos concebir como un fin en sí mismo sino, más bien, como un primer paso en un proceso continuo. Su actualización periódica constituye un elemento esencial. Es decir, el propio Plan contiene las herramientas necesarias para su perfeccionamiento.

En este sentido, el último Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de mayo de 2016, señala en su punto 88 de las conclusiones que *“todas las empresas, ya sean públicas o totalmente privadas, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad es distinta, aunque complementaria, del deber*

que tiene el Estado de brindar protección frente a los abusos contra los derechos humanos por parte de empresas comerciales. En virtud de esa obligación, los Estados tienen que adoptar medidas adicionales de protección frente a los abusos de empresas que poseen o controlan”⁵.

Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

En esta misma línea, siguiendo la apuesta personal de las Naciones Unidas en la defensa, protección y garantía de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, sometió a la consideración de la Conferencia Internacional celebrada el pasado mes de mayo de 2016 en Ginebra su Informe IV, titulado “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”.

El texto reconoce que las relaciones de producción y de empleo a escala de la economía global pueden incidir negativamente en las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, en 2013 o los incendios en fábricas de este país y de Pakistán, en 2012, provocaron la muerte de más de 1.500 personas y suscitaron nuevos llamamientos a emprender en todo el mundo acciones encaminadas a lograr condiciones de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

El informe señala que el “*cumplimiento de la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo por los empleadores fortalece el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*”⁶, toda vez que señala el riesgo de que las presiones ejercidas sobre los precios y los plazos de entrega de los productores empujen hacia la baja los niveles salariales y las condiciones de trabajo y menoscaben el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores ocupados en las cadenas de suministro.

El documento presta especial atención a lo enunciado en el inicio del texto y es que las re-

alidades de nuestros trabajadores nacionales poco tienen que ver con las circunstancias que en ocasiones deben afrontar los trabajadores migrantes en lo que atañe a la protección efectiva de sus derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro. Las deficiencias en materia de aplicación de la legislación y la fragmentación de las normas, las iniciativas políticas y las responsabilidades de las partes interesadas pueden plantear serios problemas y dar pie a infracciones por desconocer el responsable último de las acciones.

El informe nos conduce a pensar que la naturaleza de la producción, la inversión y las relaciones comerciales y laborales transfronterizas ha cambiado considerablemente con el auge de las cadenas mundiales de suministro. Este fenómeno ha creado multitud de oportunidades para que las empresas accedan a los nuevos mercados, amplíen su base tecnológica y de conocimientos, e incrementen su producción. Además, cuando se sincroniza la modernización en el ámbito económico con el progreso social y ambos se refuerzan mutuamente, la participación en las cadenas mundiales de suministro puede desembocar en una vía de crecimiento integrador, dando lugar a nuevas posibilidades en favor del desarrollo económico y el trabajo decente. No obstante, la expansión de las cadenas mundiales de suministro puede redundar también en importantes déficits de gobernanza y procesos competitivos a escala mundial que ejerzan presiones a la baja en las condiciones de trabajo y debiliten el respeto de los derechos laborales, en particular, en materia de libertad sindical y negociación colectiva, así como de otros derechos fundamentales.

El documento de conclusiones de la Conferencia Internacional de la OIT⁷, que será sometido a seguimiento el próximo mes de noviembre de 2016 con motivo de la 328ª reunión del Consejo de Administración, contenía referencias explícitas a la necesidad de protección de los derechos humanos y laborales, entre los que cabe reseñar:

– Punto 10.- Hace alusión explícita a los Principios Rectores de las Naciones Unidas cuando indica que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos del trabajo en sus operaciones y los gobiernos tienen el deber de aplicar y hacer cumplir la legislación nacional.

– Punto 15.- Encomienda a los Estados el deber de aprobar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales ratificados se apliquen a todos los trabajadores y los protejan, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo.

– Punto 16.- Insta a los Gobiernos en su punto “b” a promover activamente el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la libertad de asociación y sindical y el derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores. En su punto “h” la posibilidad de incluir los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los acuerdos comerciales. Y, en su punto “i”, a enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten en todas sus actividades los derechos humanos, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.

– Punto 18.- Vuelve a ampararse en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, para que las empresas ejerzan la diligencia debida en relación con los derechos humanos a fin de identificar, prevenir o atenuar sus consecuencias negativas e informar sobre cómo hacen frente a dichas consecuencias.

– Punto 23.i.- Encomienda a la OIT la necesidad de intensificar las actividades de investigación y análisis para comprender mejor la forma en que funcionan en la práctica las cadenas de suministro, cómo varían según los sectores, y qué repercusión tienen en el trabajo decente y los derechos fundamentales.

Conclusiones

La sociedad internacional cada vez es más compleja y está más interconectada. En un futuro los nexos, lejos de difuminarse, cada vez serán más intensos y estrechos. La economía globalizada requiere más que nunca de visiones poliédricas, que olviden análisis simples y monoculares y que cuenten con la participación de gobiernos, empresas, representantes de trabajadores y sociedad civil. Los Derechos Humanos deben seguir estando en el basamento de todo crecimiento económico sostenible y la responsabilidad social debe constituirse como fundamento de la acción empresarial. La sociedad internacional dispone de los instrumentos que den un marco común respetuoso con los Derechos Humanos a nuestras relaciones económicas, los Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos, así como el más reciente texto de la OIT sobre *el Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro*, son dos meros ejemplos de avances en la correcta dirección: la de la interacción y el diálogo. Teniendo los instrumentos ya sólo nos restará la voluntad, una voluntad compartida ya no sólo por los Estados sino por el resto de interlocutores.

Notas

¹ DIEZ DE VELASCO, M, *Instituciones de Derecho Internacional Público*, 18ª ED., Tecnos, 2013

² “Sólo cabe progresar cuando se piensa en grande, sólo es posible avanzar cuando se mira lejos”. José Ortega y Gasset.

³ Informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas presentado al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31). Marzo 2011.

⁴ Resolución del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (A/HRC/RES/17/4). Junio 2011.

⁵ Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (A/HRC/32/45). Mayo 2016.

⁶ Informe IV de la OIT. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (ILC.105/IV). Mayo 2016.

⁷ Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Junio 2016.

El caso de las cadenas mundiales de suministros en el sector textil

JUAN HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA
PEDRO RAMIRO

Investigadores del Observatorio de Multinacionales de América Latina (OMAL)

Resumen

Hablar de las cadenas mundiales de suministros es hacer referencia a las diversas fases que cubren todo el ciclo de vida de un producto o servicio, desde que es creado hasta que es consumido. Es un proceso que vincula a muchas empresas, que se inicia con materias primas no procesadas y termina con el producto en manos de la persona consumidora. En el sector textil, por ejemplo, abarca la logística, la distribución en tienda y la labor en sede, por un lado, así como la obtención de materias primas y el hilado, tejido, tinte y confección, por otro.

Las empresas transnacionales buscan, en el proceso descrito, maximizar los beneficios y la productividad a costa de minimizar los costes y obtener tasas de ganancia cada vez más elevadas. Para ello, vulneran sistemáticamente los derechos humanos, sociales, laborales, medioambientales y reducen, entre otras cosas, el pago de impuestos.

Palabras clave: empresas transnacionales, derechos humanos, sociales, laborales y medio ambientales.

Abstract

To speak of global supply chains is to refer to the different stages across the entire life cycle of a product or service, from the moment it is created until it is finally consumed. It is a process that links many companies, which gets started with unprocessed raw materials and ends with the product in the hands of consumers. In the textile industry, for example, it covers logistics, distribution to stores and work at the headquarters, on the one hand, and obtaining raw materials and the spinning, weaving, dyeing and garmenting on the other.

Within the process described, transnational corporations seek to maximize their profits and productivity at the expense of minimizing costs and earning higher rates of returns. To that end, they systematically violate human, social, labor and environmental rights and reduce the payment of taxes, among other things.

Key words: transnational corporations, human, social, labour and environmental rights.

Hablar de las cadenas mundiales de suministros es hacer referencia a las diversas fases que cubren todo el ciclo de vida de un producto o servicio, desde que es creado hasta que es consumido. Es un proceso que vincula a muchas empresas, que se inicia con materias primas no procesadas y termina con el producto en manos de la persona consumidora¹. En el sector textil, por ejemplo, abarca la logística, la distribución en tienda y la labor en sede, por un lado, así como la obtención de materias primas y el hilado, tejido, tinte y confección, por otro.

Las empresas transnacionales buscan, en el proceso descrito, maximizar los beneficios y la productividad a costa de minimizar los costes y obtener tasas de ganancia cada vez más elevadas. Para ello, vulneran sistemáticamente los derechos humanos, sociales, laborales, medioambientales y reducen, entre otras cosas, el pago de impuestos.² Prueba de ello es la evasión fiscal por medio de la manipulación de los precios de transferencia: las casas matrices suelen reducir formalmente los beneficios obtenidos en una filial situada en un país que impone impuestos más altos, mientras al mismo tiempo los incrementan en otro que cobra impuestos más bajos. Así, la empresa matriz va vendiendo productos a precios diferentes, concentrando la facturación en el país que dispone de una fiscalidad más baja; es lo que se ha venido a denominar ingeniería fiscal.³

También conviene destacar por su gravedad, intensidad y generalidad la vulneración de los derechos de las mujeres, tal y como reseña la Confederación Sindical Internacional: “Las mujeres que se encuentran en los últimos eslabones de las cadenas de suministro de algunas de las empresas más poderosas del mundo no reciben una parte equitativa de sus beneficios. Por lo general, trabajan en empleos temporales con largos horarios que no dan acceso a prestaciones, ni a permisos, bonificaciones ni subsidios por enfermedad, y tienen que luchar para mantener a sus familias. La dura realidad que enfrentan las trabajadoras en los países en desarrollo pone de relieve uno de los frac-

zos más flagrantes del actual modelo de globalización”.⁴

En el primer trimestre de 2016, la empresa Inditex ha superado todas las previsiones del primer trimestre al ganar 521 millones de euros, un 28% más que el año anterior.⁵ En 2015 ya obtuvo unos beneficios de casi 3.000 millones de euros, lo que ya era un 15% más que en el año precedente.⁶ Su presidente y consejero delegado, Pablo Isla, vio entonces aumentar su retribución el 53,4%, hasta llegar a los 12,2 millones anuales. Y todo eso se combina con la posible reducción de un 20% en los gastos de cada uno de los departamentos de la empresa, es decir, el pago de bajos precios a proveedores y, en su caso, a contratistas y subcontratistas por sus productos o servicios, al margen de las condiciones laborales que tengan los trabajadores y trabajadoras de la cadena de producción. Además, Inditex dispone de 34 sociedades instrumentales en territorios de nula o baja tributación.⁷

Esos beneficios tan desproporcionados, por otra parte, chocan con las palabras de Rosa Pavanelli, secretaria general de la Internacional de Servicios Públicos, en la Cumbre sobre Fiscalidad Laboral Mundial celebrada en la sede de la OIT en septiembre de 2015: “Las leyes que rigen la fiscalidad corporativa internacional fueron escritas en los años veinte, antes de que se inventaran el bolígrafo y la fotocopidora. Cuarenta años después de que el ser humano pusiera el pie en la luna, aún no podemos lograr que un cargamento de gas pague los impuestos adecuados para financiar las escuelas de nuestros hijos e hijas”.⁸ Y es que el capitalismo permite acumular riqueza de manera inmediata y sin límites de ningún tipo, mientras los derechos humanos y ambientales se convierten en meros recursos al servicio de la acumulación de capital.

Los trabajadores y trabajadoras que venden su fuerza de trabajo en las cadenas mundiales de suministros forman parte de los circuitos productivos del capitalismo global y son funcionales al sistema económico dominante, ya que sus ba-

jos salarios y sus precarias condiciones de trabajo —como es el caso del sector textil— permiten niveles de consumo aceptables para los sectores populares de los países enriquecidos, cuyos salarios se encuentran congelados y en continua recesión. No obstante, todavía son muchos los especialistas que consideran que las cadenas de valor han abierto a la modernidad a numerosos países y pueblos: entienden que el comercio genera crecimiento y progreso, con las corporaciones transnacionales jugando un papel fundamental. Sobre los límites físicos del planeta, las condiciones de vida de las trabajadoras y la acumulación por parte de una minoría de la riqueza generada en todo el proceso productivo, por supuesto, no dicen ni una palabra.⁹

Es más, la propia UNCTAD suele aceptar que la inserción en los mercados globales contribuye a aumentar el Producto Interior Bruto (PIB) de los países, reconociendo que a cambio las economías más débiles se exponen a menudo a sufrir fuertes impactos negativos sobre el medio ambiente, la precariedad laboral, la salud y a los riesgos que plantea la alta movilidad de las empresas transnacionales, que aumenta la vulnerabilidad de las economías más débiles hacia posibles *shocks* externos.¹⁰

¿Cuál es el fundamento de las cadenas globales de suministros?

Las modificaciones en la división internacional del trabajo ponen de manifiesto una realidad que incide directamente en los ordenamientos laborales: las presiones en las cadenas de producción que generan empleo precario.

Así, la descentralización y la diseminación productiva dan lugar a que la actividad empresarial se realice mediante personal ajeno a la empresa a través de subcontrataciones y trabajo autónomo; es decir, la externalización productiva se convierte en elemento central del actual modo de producción. Además, la personalidad jurídica de las empresas transnacionales se fragmenta en filiales, proveedores,

contratistas y subcontratistas, siendo la relación entre ellas puramente mercantil, al menos desde la perspectiva del derecho formal. Dicho de otro modo: las empresas transnacionales consideran que los niños y niñas que trabajan en los talleres subcontratados no se encuentran bajo su responsabilidad legal y que no pueden controlar la mano de obra que emplean en todos los países y a lo largo de todas las cadenas de producción.

La libre circulación internacional de mercancías y capitales dificulta identificar a los verdaderos responsables de las operaciones económicas. Por eso debería considerarse como responsables a todos los actores económicos que se lucren con la actividad mercantil, sea cual sea la fórmula jurídica utilizada por la empresa, incluida la fractura en la cadena de producción entre proveedoras, contratistas y subcontratistas. Junto a ello, debe profundizarse en la trazabilidad social del producto y responsabilizar al operador que lo ponga en el mercado —remontando toda la cadena de producción y distribución—, tal y como hace el Derecho Comunitario Europeo a la hora de regular la responsabilidad en materia de productos defectuosos. Las empresas transnacionales son responsables de toda la cadena de suministros, ya que, como afirma Supiot, “el producto permanece cargado del espíritu de quien lo puso en circulación y debe seguir respondiendo, no obstante sus cambios de propietario”.¹¹

¿Por qué no se controla a las empresas transnacionales?

Los gobiernos receptores y matrices de las inversiones y de las cadenas de valor son cómplices, en la mayoría de los casos, de los intereses de las empresas transnacionales. El gobierno de Bangladesh, por citar un caso, decidió incorporarse en los años ochenta a la cadena global de mercancías de manufactura de ropa; creó las Zonas de Procesamiento para la Exportación, pequeños “reinos de taifas” donde la frágil legislación nacional se repliega ante los pedidos de las firmas multinacionales.

A las cadenas de producción –proveedores y subcontratistas– se suman condiciones laborales de explotación que nos acercan más a la Revolución Industrial que al siglo XXI. Se niega el derecho a sindicarse, se cobra el salario mínimo, las jornadas son interminables, no se respetan las bajas por maternidad ni las horas extras, las ausencias se castigan con reducciones salariales, las medidas de prevención de riesgos laborales son muy tenues, el gobierno llega a correr con los gastos de agua y electricidad, se subvenciona la adquisición de tierras, se otorgan grandes exenciones fiscales y los materiales importados no pagan aranceles. Es verdad que el Parlamento de Bangladesh aprobó una reforma laboral con la Ley 30/2013, que en palabras de Ojeda Avilés¹² resulta ridícula.

Bangladesh pierde al año 85 millones de dólares por una cláusula de excepción que restringe sus beneficios fiscales. No podemos olvidar que en el mundo hay más de 3.000 tratados fiscales, de los cuales la mitad regulan las transacciones entre países ricos y países empobrecidos de una manera totalmente asimétrica, siendo las empresas transnacionales las grandes beneficiarias de los mismos. La Campaña Ropa Limpia ha denunciado “los escasos avances que ha habido para asegurar que los derechos fundamentales sean respetados. El derecho a la libertad de asociación es fundamental para que los trabajadores y trabajadoras puedan defender sus derechos y vigilar la seguridad de las fábricas”.¹³

Ojeda Avilés considera que las leyes laborales de Bangladesh se encuentran bajo mínimos y son un método para atraer inversiones y generar empleo. Y denomina este modelo como “tantálico”, ya que expone a sus ciudadanos a condiciones inhumanas.¹⁴ Este es el marco normativo que supuestamente respetan las empresas transnacionales, marco que les permite obtener altas tasas de beneficio a costa de la explotación y violación de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y trabajadoras.

El gobierno y las clases dominantes de Bangladesh también se benefician de estas inversiones y condiciones de explotación. Todas las reformas de la legislación laboral se han aprobado por la lucha de los trabajadores y trabajadoras; no obstante, el chantaje de las multinacionales que vienen a decir: “Si cambian las condiciones y aumentan los costes, nos vamos a otro país”; y la complicidad del gobierno han servido para modificar de manera restrictiva los derechos sociales y generalizar la represión y la explotación. Tras el hundimiento del Rana Plaza en Bangladesh, puede constatarse que “los trabajadores tienen los mismos problemas que tenían para defender sus derechos. Un tercio de los sindicatos que se formaron después de la tragedia han acabado desapareciendo a resultas de las presiones, hostigamiento, despidos e incluso palizas confesadas por sus miembros”.¹⁵

¿Por qué los gobiernos de la UE no obligan a las transnacionales a respetar los derechos humanos?

Los países en los que las grandes corporaciones transnacionales tienen su casa matriz suelen apoyar política, económica, diplomática y mediáticamente a las mismas.¹⁶ De este modo, los circuitos de las inversiones y del comercio internacional se expanden al margen de los derechos humanos, sociales y medioambientales. Pero no se pueden aislar los núcleos duros del comercio, la inversión y la producción en el exterior, de los derechos humanos. Así, las instituciones deben analizar el caudal normativo y las políticas públicas de los países receptores; no basta con que haya negocio para las empresas, hay que tener en cuenta si las legislaciones nacionales receptoras tutelan los derechos de las mayorías sociales y respetan el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. ¿O da igual que el gobierno chino no respete ni la libertad sindical ni la negociación colectiva ni el derecho de huelga? ¿A quién le importa que no se respete la normativa de la Organización Internacional del Trabajo? ¿Las inversiones en Colombia son

ajenas a los sindicalistas y las activistas sociales asesinadas en los últimos años? ¿La explotación de las mujeres en las maquilas y en las cadenas de subcontratación de las empresas textiles no tiene que ver con los flujos de comercio e inversiones?

Una inversión y práctica comercial responsable implica cumplir las legislaciones de los Estados receptores, la legislación internacional de los derechos humanos y evaluar el aporte real de bienestar que genera al conjunto de la población del país receptor y del país matriz. La mera inversión no implica, sin más, un beneficio para todo el mundo. Por eso, en el ámbito global las administraciones deben defender que el comercio y las inversiones no pueden ser fines en sí mismos. Sin embargo, mientras la necesidad de inserción o no en la economía internacional no es objeto de debate, sí lo es la valoración sobre los efectos sociales y la redistribución de la riqueza. Las normas, disposiciones, políticas de ajuste y los préstamos condicionados de la OMC, el FMI y el Banco Mundial no son intrínsecamente útiles; sus normas y contenidos no pueden ser ajenos a las realidades internas de los países y a las necesidades del conjunto de la población, y no deben responder a los intereses de minorías económicas que controlan el poder político-económico. En este contexto, los contenidos de los posibles acuerdos deben ser fruto del equilibrio entre variables económicas y resultados sociales.

Las empresas transnacionales del sector textil deben ser controladas por los gobiernos matrices y deben ajustar toda su actividad comercial al conjunto del sistema internacional de los derechos humanos y a la constitución de su país. ¿Es razonable que empresas españolas como el Corte Inglés, Mango o Inditex no hayan respondido ante los tribunales por prácticas llevadas a cabo en Bangladesh que podrían ser tipificadas como crímenes internacionales? El gobierno español debe garantizar el respeto a los derechos humanos, sociales y medioambientales de las actividades económicas de todas las empresas españolas tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

¿Cuál es la responsabilidad legal de las empresas transnacionales?

Las transnacionales ajustan su responsabilidad legal a un bucle infernal. Afirman cumplir la ley del Estado receptor y en ningún caso aceptan cumplir directamente el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo. Su responsabilidad legal se encuentra fracturada entre la legislación internacional, la del Estado matriz y la del Estado receptor, y sólo aceptan acatar –cuando lo hacen– la legislación del país receptor; eso sí, presionan y coaccionan todo lo que haga falta para que la legislación les resulte lo más favorable posible.

Por otra parte, las grandes corporaciones se oponen a discutir –no digamos a aprobar– cualquier tratado internacional que regule sus prácticas de manera vinculante en el seno de las Naciones Unidas. No aceptan constituir un tribunal internacional que tutele los derechos de las mayorías sociales frente al poder transnacional, ni tan siquiera aceptan crear un Centro de Empresas Transnacionales que fiscalice sus prácticas, inspeccione sus incumplimientos y articule las denuncias de las víctimas. Resulta evidente que prefieren definir ellas mismas los contornos de su responsabilidad, al margen de cualquier injerencia externa de control.¹⁷

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó el 26 de junio de 2014 la Resolución 26/L.22, que ha dado lugar a la creación de un grupo de trabajo conformado por Estados para la negociación de un tratado que promueva normas obligatorias para las empresas transnacionales. La votación en el Consejo fue de 20 países a favor, 14 en contra y 13 abstenciones. EEUU, la Unión Europea, Japón y Corea, donde están las sedes de las principales empresas transnacionales, se opusieron en bloque a la misma y presionaron a las delegaciones del resto de países para que no aprobaran la resolución. Vuelve a constatarse, de este modo, que las empresas transnacionales y sus países de origen no quieren controles de ningún tipo.¹⁸

Las empresas transnacionales ignoran completamente la reciente Observación General nº 27, del ocho de marzo de 2016, del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que interpreta el sentido del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales sobre condiciones justas y equitativas de trabajo. Interpretación que debe cumplirse o, al menos, formar parte de una verdadera responsabilidad social corporativa (RSC) por el carácter autorizado de la misma. Hecho que no ocurre en ningún caso.

Las condiciones laborales de muchas de las personas trabajadoras de las empresas transnacionales en la sede matriz, también se encuentran en una carrera descendente en sus derechos¹⁹. Es más, buena parte de las mujeres que en el Estado español trabajaron en el sector textil desde los años sesenta del siglo pasado fueron mano de obra explotada y “creadora” de los grandes emporios que hoy, décadas después, se encuentran básicamente deslocalizados.²⁰

¿Qué pasa con la RSC en las cadenas globales de suministros?

Las propuestas de control de las empresas transnacionales basculan entre los acuerdos entre partes y las meras declaraciones sin exigibilidad jurídica, que son una mezcla de marketing corporativo, burocracia de las organizaciones internacionales y, sobre todo, intentar aparentar que se hace algo sin hacer nada; o que si se hace, pasa a deshacerse en cuanto convenga.

Las multinacionales quieren que sus obligaciones se ajusten a legislaciones profundamente neoliberales y a la mera Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Al fin y al cabo las ideas pseudo normativas sobre las que bascula la RSC son la voluntariedad, la unilateralidad, la autorregulación y la no-exigibilidad. De ahí que ésta no sea una respuesta ante determinadas protestas sociales, ni tan siquiera un mero lavado de cara de su actividad, sino una nueva

forma en que se configuran las relaciones entre las empresas y el modelo capitalista. Este es el marco de sus obligaciones, que se mueve en los contornos de la impunidad.

Junto a la voluntariedad y unilateralidad de la RSC hay que tener en cuenta los distintos mecanismos de verificación y evaluación de la misma. Más allá de la pluralidad de sistemas, de su burocratización y de su dudosa imparcialidad, su dimensión más perversa es la apariencia de legitimidad que dota a las memorias de RSC. Sin embargo, la realidad es muy diferente; la pluralidad de mecanismos, de sistemas y de índices de evaluación provoca un desconcierto y una hiperinflación de datos, de información selectiva y unilateral que, lejos de garantizar los contenidos de las memorias, refuerza a los equipos de RSC de las transnacionales en detrimento de controles de los sindicatos, organizaciones y movimientos sociales.

Así, habría que sustituir el creciente mundo de la auditorías privadas por una inspección pública internacional vinculada a un centro de empresas transnacionales que pudiera ser gestionado por la administración y los movimientos sociales. Eso implica, en principio, neutralidad y ejercer potestades públicas por delegación.

Como afirma Daugareilh, “una auditoría privada es una evaluación en un momento determinado, en un lugar concreto, sin el carácter aleatorio de los controles oficiales, sin poder sancionador y ordenada por una empresa concreta”. Su referencia no es el derecho positivo, sino principios o derechos interpretados por el empresario-ordenante. No se mide la eficacia de los derechos, sino informar a quien pidió la auditoría de una situación, lo que utilizará de cara a sus clientes o ante la opinión pública. Es una relación puramente mercantil entre el empresario y el cliente.²¹ La presencia sindical no garantiza, en sí misma, la objetividad, ya que la asistencia suele ser irregular en las distintas auditorías, las dificultades técnicas son muy importantes y la falta de formación y de recursos condiciona que la presencia sindical

genere una objetividad automática. Además, las auditorías no abarcan un territorio en su conjunto, ni tampoco una filial, ni menos aún, la cadena completa de proveedores y subcontratistas, lo que provoca controles múltiples, incluso divergentes.

La verificación y rendición de cuentas no va más allá de mecanismos internos administrados por el empresario. Una auditoría real y veraz exige una institución pública, transparente y controlada por el movimiento social y sindical.

El etiquetado de los productos puede ser una forma interesante de rendir cuentas a la sociedad, siempre que no desvíe el control normativo de las prácticas de las empresas transnacionales, ni atrofie la evolución normativa para ampliar el control a las mismas. Certificar que se respetan los derechos humanos y medio ambientales no es de recibo, ya que esa es una obligación legal que o se cumple o se sanciona. ¿Qué quiere decir que el etiquetado de productos importados en la UE han sido fabricados sin la utilización del trabajo infantil en cada fase de la cadena de producción? El trabajo infantil está prohibido y la utilización del mismo se acerca más a un crimen internacional que a cualquier mecanismo de certificación.

El etiquetado puede resultar útil si supone un “plus normativo en el cumplimiento de la legalidad”. Si las empresas transnacionales textiles recogieran ropa usada para desacoplar fibras y reutilizarlas frente a la fibra natural, eso permitiría, en esta coyuntura, avanzar hacia un modelo de consumo y medioambiental diferente. Eso sí, confronta con el modelo actual del sector vinculado a la “rapidez, bajos precios y prendas de usar y tirar” o, lo que es lo mismo, presionar al proveedor con “más calidad, en menos tiempo y con precios más baratos”.

Dentro de la lógica de la RSC los compromisos de las empresas transnacionales se edifican sobre la voluntariedad y la unilateralidad; todos los acuerdos son reversibles; la cuenta

de resultados condiciona todo tipo de acuerdos internos y externos de la empresa transnacional; los departamentos de RSC y de sostenibilidad están subordinados a los departamentos financieros, de diseño y de compras y la presión sobre los proveedores exime a la empresa transnacional de toda responsabilidad. La confusión normativa es evidente y un arma de dominación. Se confunde lo legalmente obligatorio con la técnica de la voluntariedad perfectamente controlada por la dirección de las empresas transnacionales. El resultado es una atrofia manifiesta en la evolución normativa y la sustitución de las obligaciones de las empresas transnacionales por meras declaraciones voluntarias.

¿Por qué no se sustituye el algodón natural, que necesita gran cantidad de agua y contamina mucho, por el algodón orgánico?²² ¿Por qué se controlan únicamente, y de manera muy débil y fraccionada, las condiciones laborales en la fase de la confección? ¿Por qué no se controla el trabajo infantil en la recolección del algodón, en la siembra o en la polinización del algodón transgénico? ¿Cuándo van a terminar en la industria textil los procesos húmedos con graves vertidos contra el medio ambiente? ¿Y los daños a los bosques con alto valor ecológico para obtener la celulosa de los árboles? ¿Por qué se reenvían todas estas cuestiones y muchas otras más a la voluntariedad y unilateralidad de la “responsabilidad social”?

¿Hay propuestas para el control de la cadena de suministros?

Por supuesto que sí. Con una premisa central: hay que impedir que los derechos humanos, y en su caso los derechos laborales y medioambientales, formen parte de las ventajas comparativas del capitalismo. Y, a partir de aquí, se trata nada menos que de organizar de manera efectiva la protección de los mismos, lo que implica evitar suplantar el sistema internacional de los derechos humanos por la retórica del *soft law* o la “responsabilidad social”.

Así, debe generarse una responsabilidad solidaria de las grandes corporaciones con sus filiales (*de iure* o *de facto*), así como con la cadena de proveedores, subcontratistas y licenciarios, ya que comparten la responsabilidad por las violaciones de los derechos civiles, políticos sociales, económicos, culturales y medioambientales –al estar conectadas mediante las prácticas económicas– con las empresas transnacionales. Dicha responsabilidad solidaria es una cuestión esencial, teniendo en cuenta la práctica habitual de las grandes compañías de externalizar los costes, los riesgos y las consiguientes responsabilidades –que asumen casi exclusivamente las filiales, proveedores, subcontratistas y licenciarios– al mismo tiempo que obtienen grandes beneficios.

Las empresas transnacionales son inmunes a las demandas judiciales, tanto en el país huésped como en el de la casa matriz, si las vulneraciones de derechos las ha cometido un proveedor con una regulación contractual con la transnacional. Hay muy pocas disposiciones jurídicas obligatorias que responsabilicen a las multinacionales; en el marco de la RSC suele hablarse de “diligencia debida no obligatoria en la cadena de suministros”.²³ Respecto a la concreción de la responsabilidad, los legisladores franceses han previsto en una primera propuesta de ley una obligación de recursos (prevención) de impactos, de posibles riesgos medioambientales, sanitarios o en relación con los derechos fundamentales. Es un régimen de responsabilidad que permite a las empresas implicadas quedar exentas si prueban que han aplicado las medidas necesarias y razonables para prevenir los daños; es una obligación de vigilancia. Se invierte la carga de la prueba. Comprende sanciones penales y civiles e integra la idea de proporcionalidad en relación con los medios y capacidades de dichas empresas. Es un mecanismo de regulación conjunta para garantizar la prevención y reparación de daños²⁴.

Esta alternativa puede completarse por la regla clásica de la responsabilidad dolosa o culpable, que implica que es el demandante quien debe probar el daño, lo que es complejo en la

cadena de valor. No obstante, la responsabilidad se dirige a los integrantes del grupo de sociedades y de toda la cadena de valor. Se podrá explorar la responsabilidad por falta de vigilancia y la responsabilidad dolosa y culpable, en todo caso, debe comprender sanciones penales y civiles de los directivos de las empresas transnacionales.

Además, se debe regular la extraterritorialidad en los regímenes penal y civil, lo que implica autorizar las reclamaciones sobre la base de la nacionalidad o el lugar de constitución de la empresa, independientemente del lugar en el que se hayan vulnerado los derechos. Y, junto a ello, las empresas transnacionales tendrían que hacer públicos los países en los que llevan a cabo sus prácticas comerciales y/o financieras de cualquier tipo, la identificación de sus filiales, proveedores, subcontratistas y licenciarios, y la forma jurídica con la que participan en otras empresas o entidades con personalidad jurídica.

De cara a la internacionalización empresarial, los Estados matrices deben imponer a las corporaciones transnacionales la obligación de cumplir con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos donde quiera que ejerzan su actividad y a lo largo de toda la cadena de valor. El apoyo político y las subvenciones financieras a la internacionalización de las empresas deben ir acompañados de una serie de regulaciones sobre las delegaciones comerciales, los *lobbies* y las puertas giratorias. Y se deben tipificar como inversiones y prácticas comerciales no responsables aquellas que colisionen frontalmente con los derechos humanos y medioambientales, abriendo cauces participativos para establecer nuevos parámetros sobre el concepto de “desarrollo”.

Por lo que se refiere al apoyo a las inversiones directas y las prácticas comerciales, las administraciones públicas deben asegurar mecanismos de control por medio de evaluaciones de impactos sociales, medioambientales, procesos de consultas con las comunidades afectadas, sistemas de transparencia... En de-

finitiva, se trata de establecer fórmulas que incorporen a las inversiones privadas la filosofía de los derechos humanos. Además, las oficinas comerciales en el exterior o embajadas tendrían que incorporar a defensores de los derechos humanos y sindicalistas entre los miembros de las delegaciones diplomáticas.

En la contratación pública, los gobiernos deben incorporar cláusulas sociales, laborales y medioambientales en las licitaciones y evitar los servicios, productos y obras que provengan de empresas transnacionales o de cadenas de valor donde se vulneran los derechos humanos. La jurisdicción universal puede invocarse para vulneraciones especialmente graves de derechos fundamentales; por ejemplo, en el contexto laboral, el trabajo esclavo o el trabajo infantil. Y se debe obligar a los Estados a la identificación e incautación de bienes de las empresas transnacionales con el fin de ejecutar las sentencias emitidas en el extranjero.

Se deben respetar los derechos de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda la cadena de producción, incluidos los de las personas migrantes, las trabajadoras informales y de las zonas francas. La referencia deben ser los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y no sólo los derechos fundamentales en el trabajo. Además, hay que exigir que las empresas transnacionales paguen un precio adecuado a los proveedores y regular los programas de producción rápida a precios reducidos, que vulneran los derechos laborales y medioambientales en toda la cadena de producción, tanto en la obtención de las materias primas como en la fabricación.

Las cadenas mundiales de suministros no pueden quedar al margen del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de las legislaciones de los países de origen. La impunidad de las corporaciones transnacionales debe terminar. Y la profunda asimetría que existe entre la defensa de sus derechos y la desregulación de sus obligaciones no puede quedar legitimada por las prácticas de responsabilidad social corporativa.

Notas

¹ Sara Lafuente, David Jamar y Esteban Martínez, “Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: sector petroquímico y nuclear”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 2016, pp. 151-171. <http://vientosur.info/spip.php?article11360s>

² Human Rights Watch, “Los derechos humanos en las cadenas de suministro. Un llamado a favor de una norma internacional vinculante sobre la debida diligencia”, 2016. <https://www.hrw.org/es/report/2016/05/30/los-derechos-humanos-en-las-cadenas-de-suministro/un-llamado-favor-de-una-norma>

³ “El mundo reclama un nuevo orden fiscal”, *El País Negocios*, 20 de marzo de 2016.

⁴ Confederación Sindical Internacional, *Malbaratar nuestros derechos: las mujeres que trabajan en la cadenas mundiales de suministro*, 2016. <http://www.ituc-csi.org/malbaratar-nuestros-derechos-las?lang=es>

⁵ “Inditex gana un 28% más, hasta 521 millones, y supera las previsiones”, *Expansión*, 10 de junio de 2016. <http://www.expansion.com/empresas/industria/2015/06/10/5577cdab22601de0348b456b.html>

⁶ “Inditex logró en 2015 un beneficio de casi 3.000 millones, un quince por ciento más que el año anterior”, *InfoLibre*, 9 de marzo de 2016. http://www.infolibre.es/noticias/economia/2016/03/09/inditex_lleva_2015_beneficio_casi_000_millones_mas_que_an_o_anterior_46163_1011.html

⁷ Carlos Cruzado, “¿Sabes cuántas empresas del Ibex 35 tienen filiales en paraísos fiscales?”, *Nueva Tribuna*, 2015. <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/sabes-cuantas-empresas-ibex-35-tienen-filiales-paraisos-fiscales/20150607130839116844.html>

⁸ Public Services International, “La agresiva elusión fiscal de Chevron sale a la luz en una cumbre internacional”, 2015. http://www.worldpsi.org/sites/default/files/attachment/media/es_chevrontax_avoidancefinal_0.pdf

⁹ Juan Hernández Zubizarreta y Pedro Ramiro, “Salvados, Inditex y las víctimas de la moda”, *La Marea*, 2016. <http://www.lamarea.com/2016/02/27/salvados-inditex-las-victimas-la-moda/>

¹⁰ UNCTAD, *Informe sobre las inversiones en el mundo 2013. Las cadenas de valor mundiales. Inversión comercio para el desarrollo*, ONU, Nueva York y Ginebra, 2013.

¹¹ Juan Hernández Zubizarreta y Pedro Ramiro, “Inditex y la responsabilidad solidaria”, *La Marea*, 2015. <http://www.lamarea.com/2015/11/20/inditex-y-la-responsabilidad-solidaria/>

¹² Antonio Ojeda Avilés, “La aplicación de los acuerdos laborales internacionales. El Paradigma del Acuerdo Bangladesh 2013”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 2015, p. 133. <http://www.centrosagardoy.com/files/documentos/pdf/RDSyE%20Num.4.pdf>

¹³ Campaña Ropa Limpia, “Rana Plaza, 3 años después continuamos persiguiendo justicia y mejoras de seguridad en las fábricas de Bangladesh”, 2016. <http://ropalimpia.org/es/noticias/444/rana-plaza-3-a-os-despu-s-continuamos-persiguiendo-justicia-y-mejoras-de-seguridad-en-las-f-bricas-de-bangladesh>

⁴ Antonio Ojeda Avilés, *art.cit.* p. 132.

¹⁵ Ariadna Trillas, “¿Qué fue del textil de Bangladesh tras la tragedia del Rana Plaza?”, *Alternativas Económicas*, 2016. http://www.eldiario.es/alternativa-seconomicas/textil-Bangladesh-tragedia-Rana-Plaza_6_512408771.html

¹⁶ Juan Hernández Zubizarreta, “Empresa vasca: la internacionalización y los derechos humanos”, *Gara*, 28 de diciembre de 2012. <http://omal.info/spip.php?article4869>

¹⁷ Juan Hernández Zubizarreta, Erika González y Pedro Ramiro, *Diccionario crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las*

grandes corporaciones, Icaria, Barcelona, 2012. <http://omal.info/spip.php?rubrique31>

¹⁸ Gonzalo Berrón, “Un tratado que obligará a las transnacionales: la vía expresa para la defensa de los derechos humano”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio social*, nº 127, 2014.

¹⁹ Nadia Celaya, “Mi vida como obrera de Inditex”, *Mundo Obrero*, 2016. http://www.izquierdadiario.es/Mi-vida-como-obrera-de-Inditex?id_rubrique=2653

²⁰ Natalia González de Uriarte, “Galicia fue el laboratorio de pruebas de la actual deslocalización de Zara”, *eldiarionorte.es*, 3 de marzo de 2016. http://www.eldiario.es/norte/euskadi/Galicia-laboratorio-actual-deslocalizacion-Inditex_0_490302196.html

²¹ Isabelle Daugareilh, “Afrontar el reto de la globalización de la economía: por una refundación del papel del Estado”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 14, 2016.

²² Pesticide Action Network, Solidaridad y WWF, *Sustainable Cotton Ranking. Assessing Company Performance*, 2016. http://wwf.panda.org/wwf_news/?269811/Top-brands-failing-on-cotton-sustainability

²³ ITU, CSI y IGB, *Crear empleos de calidad y crecimiento inclusivo*, 2014. <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/08-l20brisbane-es-31oct.pdf>

El compromiso *activo* de las empresas con los derechos humanos

BERNARDO CRUZA MARTOS

Director de RSE en la Cadena de Valor de El Corte Inglés

Resumen

La globalización impulsada por grandes empresas multinacionales ha generado empleos en la economía formal de muchos países emergentes, pero también ha dado lugar a retos con relación a derechos humanos y laborales. Naciones Unidas desarrolló sus Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en 2011 para definir claramente el papel de los Estados y de las Empresas con relación a los derechos humanos. El hundimiento de la fábrica del Rana Plaza de Bangladesh proporcionó a los Principios Rectores la caja de resonancia para que alcanzaran una amplia aceptación a nivel mundial. La forma en que las víctimas del mortal accidente han tenido acceso a la reparación, ha marcado igualmente un nuevo hito.

Plenamente conscientes de su nuevo papel, empresas de todo el mundo han adoptado un enfoque y compromiso activo con los derechos humanos, a través del desarrollo de políticas y sistemas de gestión de Responsabilidad Social Empresarial.

Palabras clave: Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Rana Plaza, John Ruggie, Responsabilidad Social Empresarial.

Abstract

Globalization driven by large multinational enterprises (MNEs) has generated jobs in the formal economy in many emerging countries but also challenging situations in terms of labour and human rights. The UN Guiding Principles on Business and Human Rights were developed in 2011 to clearly define the roles of States and enterprises with regard to human rights. The factory collapse of Rana Plaza in Bangladesh provided the sounding board for the UNGP to be broadly adopted worldwide. The way the victims of such deadly accident had access to remediation also set a new milestone.

Fully aware of their new role, enterprises worldwide have adopted an active approach and commitment to human rights, through the development of Corporate Social Responsibility policies and management systems.

Key words: United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Rana Plaza, John Ruggie, Corporate Social Responsibility

La globalización ha puesto el foco en cómo hacen negocio y cómo generan sus beneficios las grandes empresas. El aumento del comercio transnacional ha permitido generar millones de puestos de trabajo en países emergentes. La creación de cadenas globales de suministro ha facilitado el acceso a la economía formal a millones de trabajadores en todo el mundo, sacándolos de la economía sumergida. La incipiente industrialización en muchos países, fruto del desarrollo del sector textil, ha posibilitado la entrada en el mundo laboral a millones de mujeres en sociedades y culturas donde se han visto discriminadas y sin acceso a la educación.

Sin embargo, este proceso también ha tenido aspectos negativos. Medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales han denunciado malas prácticas de empresas, sobre todo en países emergentes, que han contribuido a extender una percepción negativa de la actuación de las grandes multinacionales –las de más visibilidad– dando a entender con frecuencia que obtienen pingües beneficios de la explotación de los trabajadores y de la violación de derechos humanos.

En numerosos ámbitos económicos, la globalización ha tenido como consecuencia la aparición y extensión del fenómeno y la cultura del “*low cost*”. Muchas empresas han externalizado su actividad buscando países con salarios bajos, que suelen coincidir con naciones de gobernanza débil, con elevada corrupción y legislación que se incumple. Culturas muy distintas de la occidental, donde los derechos humanos, con demasiada frecuencia, adquieren también un valor de bajo coste.

En este contexto, surgen en 2011 los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos¹, también conocidos como los principios Ruggie², en respuesta a esas malas prácticas, generando por primera vez un amplio consenso sobre cómo abordar el problema. Estos Principios Rectores constituyen el primer gran hito que marca obligaciones y pautas de actuación no sólo para las

empresas, sino también para los Estados, con su marco de “proteger, respetar y remediar”.

El segundo gran hito se produce en abril de 2013 en Bangladesh, con el hundimiento del edificio industrial del Rana Plaza, que albergaba diversos talleres textiles. Este terrible accidente actuó de caja de resonancia de los Principios Rectores y puso de manifiesto la necesidad de su implantación efectiva. Sin el desastre del Rana Plaza es difícil entender los Principios Rectores en toda su amplitud, ya que constituyó el aldabonazo que hizo despertar las conciencias para su definitiva puesta en marcha.

La experiencia de la reciente 105ª Conferencia Internacional del Trabajo 2016 de la OIT, que ha tenido como tema principal El Trabajo Digno en las Cadenas Globales de Suministro³, demuestra que la respuesta de las empresas varía sustancialmente en función de la geografía. Sin embargo, cabe destacar dos elementos importantes: primero, el consenso en torno a los Principios Rectores, asumidos por las organizaciones de empleadores de los cinco continentes; segundo, el enfoque positivo de compromiso activo de tantísimas empresas en el respeto de los derechos humanos, entendiendo cómo tornar el riesgo en oportunidad.

Primer hito: los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos

El Profesor John Ruggie define con claridad en 2011 los principios tanto fundacionales como operativos que son responsabilidad de los Estados: el deber de *proteger* los derechos humanos; y de las empresas: la responsabilidad de *respetar* los derechos humanos. El tercer pilar aborda el acceso a mecanismos de *reparación* por parte de aquellos que se vean afectados por incumplimientos en los dos primeros niveles.

Este marco se ha venido a denominar “soft law”, dado que no es legalmente vinculante co-

mo pudiera serlo un tratado, pero cuenta en cambio con una enorme autoridad. Centrándonos en las empresas, esto se traduce en el respeto a los derechos humanos tanto en sus actividades propias como en todas aquellas derivadas de sus relaciones comerciales en sus cadenas de suministro, como consecuencia de sus procesos de globalización.

Es en ese escenario de externalización en el que numerosas empresas adquieren un nuevo protagonismo en un papel que hasta ahora no era el suyo, sino de los Estados. Hasta la publicación de los Principios Ruggie, las empresas entendían de forma *pasiva* el respeto a los derechos humanos, esto es, se remitían a la obligación de los Estados de protegerlos. En cambio, el Profesor Ruggie cambia el paradigma al introducir el concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos: una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos.

Para las empresas, supone ampliar el alcance de su evaluación de riesgos y su implantación sistemática mediante un sistema de gestión a través de la identificación de un mapa de riesgos de los derechos humanos y laborales allí donde operan, acompañado de acciones de mitigación y de prevención de dichos riesgos, y por último, acciones de reparación de impactos, en las que la colaboración con grupos de interés adquiere un papel muy destacado.

Otro elemento novedoso introducido por el profesor Ruggie lo constituyen los mecanismos de reclamación a disposición de los afectados, como forma de detección precoz de potenciales impactos. La generalidad de las empresas se está tomando cierto tiempo en adoptar esta herramienta, como parte del pilar de la reparación, dado que es el que presenta más dificultades y los esfuerzos se encaminan, con evidente lógica, hacia los elementos de mitigación y prevención de los riesgos.

El resultado es que muchísimas grandes empresas -aunque no sólo las grandes- han adquirido un compromiso *activo* en la defensa

de los derechos humanos. Se pasa por tanto de una posición pasiva a una activa, lo que debe entenderse como un cambio de planteamiento sumamente positivo. Las grandes empresas han asumido su papel y lo han integrado en sus sistemas de gestión a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Sin embargo, en ningún caso cabe interpretar que como consecuencia de ello deban suplantarse al Estado en sus obligaciones.

Segundo hito: las lecciones del caso Rana Plaza en Bangladesh

El 24 de abril de 2013 se produce un hecho que determina que los Principios Rectores adquieran su plena dimensión. Ese día se derrumba en Bangladesh el edificio industrial del Rana Plaza, que albergaba cinco talleres textiles, con el resultado de 1.138 muertos y más de 2.000 heridos.

Este accidente supone un altavoz para los Principios Rectores de Naciones Unidas y pone a prueba el concepto de reparación que proclama su Principio 22 y que se desarrolla en la tercera parte del documento. En todos los casos, las marcas que operaban en el Rana Plaza tenían una relación comercial de comprador-proveedor con los talleres allí establecidos. Es decir, formaban parte de su cadena global de suministro.

Merece la pena leer con detenimiento el comentario al Principio 22 que hace el propio profesor Ruggie: "Si se han producido consecuencias negativas que la empresa no ha provocado ni ha contribuido a provocar, pero que guardan relación directa con operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial suya, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que la empresa misma deba reparar los daños, aunque puede desempeñar un papel en el proceso de reparación".

La respuesta de las empresas al desastre humano del Rana Plaza ha marcado un nuevo

hito de actuación responsable al dirigir sus acciones hacia dos frentes:

– primero, la prevención de nuevos desastres similares, con la firma del *Accord for Fire and Building Safety*⁴, en mayo de 2013, por el que más de 200 empresas textiles internacionales se comprometieron contractualmente con dos sindicatos internacionales, *IndustriAll Global Union* y *UNI Global Union*. Su objeto es financiar y llevar a cabo inspecciones técnicas (seguridad estructural, de las instalaciones eléctricas y contra incendios) de todas y cada una de las fábricas textiles en las que operan en Bangladesh, más allá de las auditorías sociales que se realizaban hasta ese momento, e instando a los dueños de las fábricas y colaborando con ellos en las obras de reacondicionamiento de las mismas, hasta niveles de seguridad internacionalmente aceptados. En sus tres años de actuación, el *Accord* está cumpliendo sus objetivos, habiéndose reducido la siniestralidad más de un 90%. Al mejorar la seguridad de los trabajadores, se está protegiendo el principal de los derechos humanos: el derecho a la vida.

– segundo, la compensación a las víctimas y sus familiares con el establecimiento del *Rana Plaza Compensation Arrangement*⁵, firmado por organizaciones empresariales, sindicales y Gobierno de Bangladesh, sindicatos internacionales y tres empresas internacionales de distribución –Primark, Loblaw y El Corte Inglés. Por primera vez se establece que la compensación se realice en base a estándares internacionales de la OIT, tomando como referencia su Convenio 121, sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁶. Para ello, la propia OIT establece un fondo fiduciario en el que prevalece el principio de las aportaciones voluntarias de las empresas. Tras montar una sencilla célula administrativa que recogiera las reclamaciones de los afectados y evaluara su situación médica y familiar, y sin entrar en los detalles del trabajo de un comité que ha durado tres años, el resultado es que en poco más de dos años desde la fecha del accidente, todas las vícti-

mas y beneficiarios han recibido las compensaciones calculadas en base al Convenio 121, con fondos provenientes en más de un 90% de empresas internacionales con producciones textiles contratadas en Bangladesh.

No obstante, conscientes de que este modelo de reparación no es sostenible a futuro, un grupo de empresas comprometidas se ha sumado a la iniciativa *Global Business Network for Social Protection Floors*⁷ (Red Mundial de Empresas en apoyo a unos Mínimos de Protección Social) de la OIT para promover al menos unos niveles imprescindibles de protección social. En el caso de Bangladesh esto debe traducirse en un seguro de accidentes, como primer paso hacia un sistema de seguridad social, del que carece el 73% de la población mundial. Conviene recordar en este punto que la protección social es también un derecho humano.

Ninguna de las iniciativas anteriores habría llegado a buen puerto sin el papel mediador clave de la OIT, con la participación de sus mejores expertos internacionales y su papel de presidencia neutral en ambos procesos, que ha contribuido decisivamente a acercar posturas entre las distintas partes y sobre todo, para mover al Gobierno de Bangladesh a emprender actuaciones de protección de los derechos humanos y laborales, causa raíz de muchos de los problemas que ha tenido la industria del país en los últimos años. El resultado es tangible, sobre todo en sus fábricas. A pesar de los aún elevados niveles de pobreza, ha sido evidente la evolución en los últimos años. La lección es que el cambio es posible cuando se involucran todas las partes. El caso de Bangladesh marca un antes y un después en el enfoque de RSE de las empresas.

El papel de la responsabilidad social empresarial (RSE)

Dado el indudable impacto de los dos hitos señalados, ¿cómo han asumido las empresas el cambio de paradigma? Para entenderlo es

fundamental conocer la evolución de la función RSE, desde que empieza a generalizarse en los años noventa, hasta convertirse en el elemento *estratégico* integrado en la gestión de la empresa que es hoy. El compromiso de la Alta Dirección con la RSE como sistema de gestión permite un enfoque sistemático de mejora continua, lejos de la mera filantropía que prevalecía hasta hace poco.

Las empresas son sensibles a las exigencias de sus clientes, de los consumidores y de sus grupos de interés. Estos últimos ayudan a identificar situaciones de riesgo y en diálogo permanente con ellos, posibilitan el desarrollo de proyectos concretos dirigidos a prevenir, mitigar o reparar esos impactos, vinculados directa o indirectamente a la actividad de la empresa. Contribuyen a avanzar igualmente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular del octavo, Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Tomemos como referencia el sector de la distribución, uno de los más expuestos al fenómeno de la globalización y cuya gestión responsable de la cadena de suministro se ha visto cuestionada en ocasiones. Buena parte de las empresas europeas se han adherido a distintas iniciativas de RSE para gestionar sus cadenas de suministro y llevar a cabo la diligencia debida, fundamentalmente por medio de auditorías sociales. La más grande de esas asociaciones empresariales es *Business Social Compliance Initiative* (BSCI)⁸, con sede en Bruselas, que aglutina a casi 2000 empresas principalmente europeas. Su Código de Conducta, actualizado en 2014, incorpora los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como las Directrices de la OCDE⁹ y los convenios fundamentales de la OIT.

El 69% de sus miembros son PYMES, hecho muy relevante para comprender que la RSE y el cumplimiento de los Principios Rectores no son una exclusividad de las grandes sociedades, sobre las que se ha puesto el foco, sino de todas las empresas, con independen-

cia de su tamaño, sector o geografía. En BSCI, las PYMES acceden a las mismas herramientas de gestión que las grandes sociedades, para un trabajo sistemático de evaluación social y medioambiental de los proveedores tanto directos, como de segundo o tercer nivel en la cadena de suministro, en función del riesgo. A partir de ahí, la orientación es al cumplimiento y a la mejora continua, es decir, facilitar el acceso a medidas correctoras o incluso de formación y capacitación con el objetivo de cumplir tanto los requisitos legales como del Código de Conducta. Cuando se presentan casos de “tolerancia cero” con respecto a derechos humanos, la actuación conjunta de los miembros vinculados a ese proveedor facilita que las acciones correctoras se ejecuten de forma inmediata. Los casos más frecuentes son los referidos a subcontrataciones no declaradas y no autorizadas. No es extraño ver problemas en aquellos sectores en los que intervienen mayor número de intermediarios o subcontrataciones “en cascada”, donde la mano de obra se convierte en “comodity” por su escasa cualificación: sector primario, industria agroalimentaria, construcción e industria textil.

Las auditorías sociales han sido objeto de críticas y el sector está haciendo un esfuerzo importante de profesionalización de los auditores. Muestra de ello es el nacimiento en este 2016 de APSCA (*Association of Professional Social Compliance Auditors*)¹⁰. Es evidente que una auditoría no deja de ser una foto fija en un momento puntual y que por tanto tiene carencias. Sin embargo, siguen constituyendo la base para el trabajo posterior con ONG y sindicatos, por ser tantos los países cuya inspección de trabajo no sólo cuenta con pocos recursos, sino que además su fiabilidad es cuestionable. Frente a los sistemas públicos, se señala la falta de capacidad sancionadora de las auditorías privadas. En cambio, ¿existe mayor sanción económica para una empresa que la pérdida de sus clientes? Las empresas compradoras esgrimen el elemento disuasorio que está en sus manos: si no hay evidencia de cumplimiento legal y de derechos humanos y laborales, no puede haber pedidos.

Si en los primeros tiempos las auditorías sociales ponían el acento en el trabajo infantil, en los últimos años el trabajo forzoso y el tráfico de personas ha tomado por desgracia el relevo, en lo que se ha venido a llamar nuevas formas de esclavitud. En su erradicación han tomado un papel muy activo las empresas que conforman *The Consumer Goods Forum*¹¹, asociación paritaria formada por empresas de distribución y las industrias de gran consumo, que se han comprometido a trabajar conjuntamente para que tales situaciones no se produzcan en sus cadenas de suministro.

También en España y en la UE

La función de RSE tiene vocación transversal y un enfoque de 360°. Por ello, su evaluación de la cadena de suministro es aplicable tanto en relaciones con fabricantes de terceros países como con proveedores del primer mundo. La reciente crisis económica y los flujos migratorios y de refugiados han llevado a situaciones de trabajo informal también en Europa. Por citar tan sólo al sector textil, Aubervilliers¹² en Francia, Leicester¹³ en el Reino Unido o Prato¹⁴ en Italia, constituyen bolsas de inmigración ilegal y de trabajo precario.

España tampoco ha sido ajena a este fenómeno, con conocidas intervenciones policiales en Mataró¹⁵ o en el sur de Madrid, aflorando casos de delitos contra los derechos de los trabajadores. La detección de estas situaciones es muy compleja, con entramados de subcontrataciones en cadena que, partiendo de una contratación legal, acaban produciéndose en ocasiones en la economía sumergida.

Por consiguiente, la vigilancia en el respeto a los derechos humanos y laborales no es exclusiva en los países emergentes, sino que también en este ámbito más doméstico deriva en la implantación de costosos sistemas de trazabilidad aguas arriba en la cadena.

Llegados a este punto, conviene no perder la perspectiva y volver a las obligaciones del

Estado. Tras hacer suyos los Principios Rectores de Naciones Unidas, el Consejo de la UE aprobó en junio de 2012 el Marco Estratégico para un Plan de Acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia¹⁶, que entre otras medidas, solicitaba a todos los Estados miembro que elaborasen sus respectivos planes nacionales antes de fin de 2013. En el caso de España, el borrador de este plan permanece aún a día de hoy pendiente de aprobación por parte del Consejo de Ministros.

En la Alta Conferencia de la Unión Europea sobre Gestión Responsable de las cadenas de suministro textiles celebrada en Bruselas el 25 de abril de 2016¹⁷, transparencia y trazabilidad fueron probablemente los dos conceptos más repetidos, como buenas prácticas a implantar por las empresas en defensa del trabajo digno y los derechos humanos. Sin embargo, esos mismos buenos propósitos de la UE chocan en ocasiones con las limitaciones legales impuestas por sus propias autoridades de la competencia, que impiden que las empresas compartan información.

Finalmente, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, OCDE¹⁸, OIT, gobiernos y parlamentos nacionales parecen haber iniciado una cierta competición por el desarrollo de iniciativas, legislativas o normativas, guías y recomendaciones de cómo deben actuar las empresas de forma responsable. También a ese nivel las sociedades echan en falta una mejor coordinación, pero sobre todo más rigor en la implantación. La percepción no es que falten normas, sino hacer cumplir correctamente las existentes, asignando los recursos necesarios para ello. Sin olvidar la coherencia que cabe esperar de las administraciones públicas en sus propios procesos de licitación y concursos.

Reflexión final

En general, se conoce poco de la labor callada de las empresas en la defensa de los derechos humanos. Esto no suele ser noticiable. No obstante, hemos hecho repaso de al-

gunas de esas actuaciones que constituyen un compromiso activo que va más allá de obligaciones que competen a los Estados. A través de su gestión de la RSE, han alcanzado acuerdos y compromisos *voluntariamente vinculantes* no sólo con sus clientes, sino también con sindicatos y otros grupos de interés. Son cada vez más frecuentes los convenios y proyectos público-privados con un marcado fin social.

El *Accord* de Bangladesh ha supuesto un precedente importante de acuerdo vinculante de colaboración entre empresas y sindicatos en un entorno internacional específico. Además, los Acuerdos Marco Internacionales alcanzados por un número creciente de empresas con sindicatos internacionales suponen la materialización de acuerdos voluntarios que vinculan a los signatarios. Esto incluye a los trabajadores y sus organizaciones representativas, que deben valorar el papel que está desempeñando la RSE en la mejora global de derechos y condiciones laborales.

Se apunta asimismo que la primera responsabilidad social de las empresas es la creación de empleo, y empleo digno. En línea con la Recomendación 204 de OIT, sobre transición de la economía informal a la formal¹⁹, la aportación de las grandes empresas a través de sus cadenas globales de suministro es igualmente creciente, aun reconociendo lo mucho que queda por hacer.

Notas:

¹ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

² RUGGIE, John Gerard.(2013) Just Business.

Multinational Corporations and Human Rights. New York W.W. Norton & Company.

³ Resolución sobre Trabajo Decente en Cadenas Globales de Suministro. 105ª Conferencia Internacional del Trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_489115.pdf

⁴ <http://bangladeshaccord.org/>

⁵ <http://ranaplaza-arrangement.org/>

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121

⁷ http://www.ilo.org/pardev/partnerships/public-private-partnerships/factsheets/WCMS_459585/lang-en/index.htm

⁸ <http://www.bsci-intl.org>

⁹ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

¹⁰ www.theapsca.org

¹¹ <http://www.theconsumergoodsforum.com/strategic-focus/social-sustainability/our-social-sustainability-work>

¹² <http://www.sgs.com/en/news/2013/10/the-other-side-of-made-in-france-working-conditions-in-paris-small-textile-workshops>

¹³ New Industry on a Skewed Playing Field: Supply Chain Relations and Working Conditions in UK Garment Manufacturing Focus Area - Leicester and the East Midlands. University of Leicester. <http://www2.le.ac.uk/offices/press/for-journalists/media-resources/Leicester%20Report%20-%20Final%20to%20publish.pdf>

¹⁴ http://internacional.elpais.com/internacional/2013/12/02/actualidad/1386018190_636332.html

¹⁵ <http://www.modaes.es/entorno/20130625/deprato-a-cholet-made-in-europe-a-precio-de-made-in-china.html>

¹⁶ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/es/pdf>

¹⁷ <http://capacity4dev.ec.europa.eu/platform-rmsc-garment-sector/minisite/high-level-conference-responsible-management-supply-chain-garment-sector>

¹⁸ <https://mneguidelines.oecd.org/Draft-for-Consultation-Due-Diligence-Guidance-Responsible-Supply-Chains-Garment-Footwear-Sector.pdf>

¹⁹ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_379098/lang-es/index.htm

Trabajo digno y sindicalismo en la globalización productiva

ISIDOR BOIX
Sindicalista

Resumen

La globalización exige del sindicalismo una más clara iniciativa partiendo de su naturaleza como organización de intereses. Se trata de establecer los intereses colectivos de la clase trabajadora en cada uno de sus ámbitos, y su interrelación, para deducir líneas de eficaz solidaridad desde el centro de trabajo al mundo como un todo, en defensa del trabajo decente cuya base es la libertad sindical y de negociación colectiva, el salario "vital" y la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la vida. Las cadenas de valor de las multinacionales adquieren especial significación al integrar el 50% de los trabajadores, 60% de la producción y 80% del comercio mundiales.

La tragedia de Rana Plaza en Bangladesh ha supuesto un punto de inflexión para que la política de responsabilidad social empresarial pase de la unilateralidad a su contractualización, con los Acuerdos Marco esenciales para el trabajo decente a lo largo de toda la cadena de valor.

Palabras clave: Sindicalismo global, cadenas de suministro, cadenas de valor, solidaridad interesada.

Abstract

Globalisation requires clearer initiative on the part of trade unionism, based on its status as an organisation of interests. The objective is to establish the collective interests of the working class in each field, and their interrelationship, in order to deduce lines of efficient solidarity from the workplace to the world as a whole; this will be aimed at defending decent work based on trade union freedom and collective bargaining, "living" wage, occupational health and safety, right to life. The multinationals' value chains are especially significant since they account for 50% of the world's workers, 60% of its production and 80% of world trade.

The Plaza Rana tragedy in Bangladesh was a turning point in the case of corporate social responsibility policy, changing from unilateral nature to contractualisation, with Framework Agreements that are essential for ensuring decent work throughout the entire value chain.

Key words: Global trade unionism, supply chains, value chains, interested solidarity.

Aunque la globalización productiva no es un fenómeno reciente, puede considerarse que sí lo es la conciencia de su importante significación, seguramente por la aceleración de algunos fenómenos y, sobre todo, por su repercusión en nuestra vida diaria, individual y colectiva. A la acentuación de su percepción ha contribuido sin duda la crisis, una crisis económica, social, política, de civilización en muchos aspectos, y a lo que cabría añadir la incidencia de fenómenos muy dispares, entre ellos una crisis del modelo de consumo en las sociedades consideradas como más avanzadas.

Las notas que siguen constituyen algunas reflexiones desde la perspectiva sindical, es decir, desde la acción colectiva para hacer frente a la incidencia de la actual coyuntura en las condiciones y relaciones de trabajo, de cómo desde tal acción colectiva se contribuye, o se puede o debe contribuir, a hacer realidad la afirmación de que “otro mundo es posible”¹.

Notas sobre la globalización

Algunas referencias a la globalización me parecen necesarias para entender mejor algunas consideraciones sobre la acción sindical en tal marco.

No se trata de un fenómeno nuevo, quizás sí lo sea en su intensidad y en algunas de sus manifestaciones, pero las tendencias a la internacionalización productiva, y con ella la del comercio, a la deslocalización, arrancan con la propia industrialización. Pero hemos pasado de la deslocalización en una comarca y en un país, a tal fenómeno en un continente y en el mundo global. Deslocalización que, no se olvide, lleva aparejada relocalización, desarrollo industrial en otras zonas con, al mismo tiempo, riesgos de empobrecimiento global si esta tendencia se desarrollara de forma unívoca, pero por suerte atemperados por las exigencias y conquistas de derechos laborales desde los nuevos centros de producción globales.

Algunas cifras ayudan a entender las actuales dimensiones de la globalización, concretamente en relación con el protagonismo de las empresas multinacionales. Según recientes estimaciones de la Confederación Sindical Internacional, las empresas multinacionales ocupan en toda su estructura productiva y de distribución (cabecera y filiales, junto con sus proveedores, contratistas y subcontratistas, hasta el trabajo domiciliario) aproximadamente al 50 % de los trabajadores del mundo (aunque solamente el 3% del total en plantilla propia), producen sobre el 60 % del total de bienes y servicios, y protagonizan el 80 % del comercio entre los países del planeta.

Una fácil conclusión resulta además de estos datos: el respeto, la conquista, de los derechos del trabajo en las cadenas de valor de las multinacionales del globo tiene una evidente fuerza expansiva, constituye una decisiva contribución a la defensa de los derechos humanos en general y de la dignidad del trabajo en particular.

Sobre la crisis

La crisis tiene indudablemente responsabilidades, sectores sociales que la han provocado y de la que se han beneficiado; actores de la política nacional e internacional cuya gestión la ha facilitado. Acusar a las políticas “neoliberales” de todo ello resulta fácil, pero sólo clamar estas certezas es de dudosa utilidad. Me interesa más en este momento considerar qué respuestas, propuestas y acciones, con escasas variantes, hemos dado a tales pecados desde las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, así como desde la “progresía” política.

La primera respuesta fue un “no a la austeridad”, y en ocasiones “que paguen los culpables”, como si el desarrollo del mundo se produjera en función de un supuesto código ético administrado por poderes extrahumanos, por un Dios que pudiera corregir los desajustes de la Humanidad. Lo cierto es que en los

países desarrollados, el primer mundo (o “el Norte”), parece haberse producido una recuperación (aunque con nubarrones no despedados) en cifras macro, un nuevo crecimiento desordenado, pero con un elevado coste traducido en un deterioro del estado de bienestar, en un retroceso en los derechos ciudadanos y laborales, con un indudable avance de la cultura de la insolidaridad expresada en los renacidos nacionalismos impregnados de xenofobia, en la respuesta al drama de los refugiados y a las migraciones de diverso origen. Un panorama en el que, sin duda, también ha incidido muy negativamente el terrorismo internacional.

La crisis ha potenciado en la práctica la insolidaridad sindical interregional e internacional, camuflada detrás de pomposas declaraciones. Así se han mantenido por parte de muchos sindicatos las reticencias a una negociación colectiva supranacional, europea, también a los bonos europeos, y se han impulsado medidas antidumping contra las exportaciones a Europa desde diversos países, esencialmente asiáticos, que, independientemente de estudios posiblemente correctos, hubieran debido estar precedidas de una discusión intersindical con las organizaciones sindicales de los países productores.

No quiero salir de este tema sin dejar constancia de mi opinión, expresada ya en diversas ocasiones desde el inicio de la crisis, sobre lo que hubiera tenido que ser la respuesta sindical. Partiendo la realidad de la crisis, que nadie cuestiona, entiendo que la “austeridad” era una necesidad, pero no cualquier austeridad. Asumirlo significaba plantear qué austeridad, cuánto, dónde y cómo. Con qué controles y garantías, con qué contrapartidas de presente y de futuro. Esto es por otra parte lo que se ha hecho en España en empresas con fuerte implantación sindical. Y parece que en este mismo sentido se ha llegado a acuerdos con participación sindical en algunos países nórdicos. Sin embargo, a partir de tales experiencias, en general silenciadas, no se ha elaborado política sindical alguna ni tampoco ha habido desde

la izquierda política propuestas en tal sentido, ni en el ámbito español, ni en el europeo, ni en el internacional.

Eppur si muove

Diversos y dispersos avances se han sin embargo producido como consecuencia de las tensiones y contradicciones sociales en los países emergentes, de los dispersos intentos de hacer frente en ellos a las degradantes condiciones de trabajo y de vida, de la acción sindical en estos países así como en los de las casas matrices de las multinacionales que en ellos fabrican, de la repercusión de la conciencia de su posible incidencia en su reputación por parte de estas multinacionales, de la progresiva toma de conciencia mundial de tal realidad, con denuncias, gritos, informes no siempre rigurosos, pero con el indudable mérito de contribuir a que no resulte desapercibida la miseria sobre la que se construye el progreso en realidad. Y se han producido también nuevas contradicciones, nuevos fenómenos de deslocalización y relocalización con crecimiento industrial, por ejemplo desde China a otros países del sudeste asiático, e incluso de cierta vuelta de producción a la cuenca mediterránea.

Expresión de todo ello no son sólo las estadísticas de los espectaculares crecimientos del PIB, de la producción y de las exportaciones de muchos de estos países emergentes. Las de los incrementos salariales en los mismos son también significativas, cuestión que no debe olvidarse a la hora de formular denuncias, pues dispersas y desorientadas denuncias podrían llevar, llevan sin duda, al olvido de que, junto al incremento de las desigualdades en un mismo país y entre países, se ha producido también una no despreciable disminución de la pobreza en el mundo, como resulta de los más de 800 millones de personas que desde 1980 a 2006 han salido de sus umbrales. Olvidar los datos y síntomas de esta realidad, genera por otra parte la paralizadora creencia de que ningún avance es posible.

Se ha producido una notable evolución de los salarios mínimos en los países emergentes, que aunque son sólo de aplicación directa, y no siempre, en la economía formal (que en algunos países resulta inferior a la informal), son también de indudable repercusión en el conjunto de la actividad en ellos. Algunas cifras sobre estos y los salarios reales (comprobados en mis visitas² a fábricas proveedoras de marcas españolas de ropa) en el Sudeste Asiático y el Magreb, concretamente en la industria del vestido que produce la ropa de las grandes marcas mundiales, son:

- En China en 2006 los salarios mínimos (distintos por regiones e incluso localidades) se situaban en torno a los 30 euros mensuales, con retribuciones mensuales de las operarias y los operarios en los talleres de la confección que podían oscilar entre 100 y 140 euros mensuales con jornadas anuales de trabajo que podían llegar a las 3.000 horas año. En 2016, 10 años después, los salarios mínimos se sitúan en torno a los 200 euros, con retribuciones entre los 350 y los 500 euros mensuales con jornadas de trabajo ligeramente inferiores a aquellas.

- En Vietnam estos mismos conceptos han pasado de 30 euros mensuales de salario mínimo en 2008 y una retribución real de 50 a 70 euros, a unos salarios mínimos entre 90 y 130 euros en 2015, con una retribución efectiva de 200 a 280 euros mensuales.

- El salario mínimo en Bangladesh ha pasado de 36 euros mensuales en 2013 a 68 euros en 2015. En Camboya esta evolución ha sido desde unos 54 euros en 2013 a 124 euros en 2016.

- Y en Turquía, un país con importante crecimiento económico en los últimos años y con problemas también importantes de derechos y libertades, su salario mínimo pasó de 400 euros 2014 a 518 euros en 2016.

Entre las iniciativas sindicales que han incidido en esta cambiante realidad cabe citar los

evidentes avances en la organización sindical en algunos países, como Bangladesh y Camboya, las iniciativas de las Federaciones sindicales globales, particularmente las de IndustriALL Global Union y UNI traducidas en los Acuerdos de Bangladesh “para la prevención de incendios y la seguridad de edificios”³, o en el proyecto ACT⁴ para abrir en varios países la negociación de un salario mínimo “vital”, traducido ya en la apertura de una mesa de interlocución en Camboya (donde no existía negociación colectiva sectorial) entre los sindicatos y la organización patronal (los principales proveedores de las grandes marcas del vestido mundiales). También la aplicación de los Acuerdos Marco Globales, entre ellos los aún escasos suscritos en la industria de la ropa (con Inditex desde 2007 y con H&M desde 2015), y la más desordenada intervención sindical en la política y práctica de Responsabilidad Social de muchas multinacionales.

La Responsabilidad Social empresarial y las “cadenas de valor”. De la unilateralidad a los Acuerdos Marco

No ha sido fácil, pero ya en los últimos años hemos conseguido ir más allá de la consideración de la Responsabilidad Social empresarial como algo ligado a sus Códigos éticos unilaterales y a su “acción social” (iniciativas de beneficencia o filantropía impulsadas desde los departamentos de “reputación corporativa”), o de sus también unilaterales Códigos de Conducta, a veces más serios, de mayor interés por su contenido y práctica, pero no siempre acompañados de iniciativa, de intervención, por parte del sindicalismo organizado.

La “acción social” no era, no es, más que beneficencia o filantropía, en la línea de las propuestas de Friedman, nada que ver con el concepto de “responsabilidad social” finalmente acuñado por la Comisión Europea y relacionado con el “impacto” de la propia actividad empresarial. En cuanto a los códigos unilaterales, se trata esencialmente de normas “voluntarias”,

aunque exigibles socialmente en cuanto son compromisos públicos, de aplicación siempre cuestionable y, en general, solamente a los ámbitos de la casa matriz de las multinacionales y sus filiales. Tampoco van más allá de ese ámbito muchos de los Acuerdos Marco, sobre todo los pactados en una primera etapa con los sindicatos de la cabecera de la multinacional o con los Comités de Empresa europeos.

Para ilustrar con un ejemplo de qué estamos hablando al abordar el tema de los AMG, pueden servir las cifras de Inditex, la multinacional española primera distribuidora mundial de ropa. En España cuenta con unos 50.000 trabajadores (fábricas, logística y tiendas) y 150.000 en todo el mundo (esencialmente tiendas), pero para la que trabajan (para la producción cada año de unos 1.200 millones de unidades de ropa y complementos) 1,5 millones de trabajadores en casi 6.000 fábricas de 45 países de 4 continentes.

Son estas cadenas de valor las que integran el ámbito global antes señalado, a partir de las estimaciones de la CSI, sobre trabajadores, producto y comercio mundiales. Es en relación con el conjunto de este entramado industrial que hay que plantearse cómo intervenir para la defensa de la dignidad del trabajo.

Ha habido numerosas experiencias en el tránsito de la unilateralidad a la contractualización, pero el punto de inflexión lo ha constituido el mencionado Acuerdo de Bangladesh tras la tragedia de Rana Plaza en 2013 y la ya señalada iniciativa ACT acordada por 15 grandes marcas con IndustriALL Global Union. A partir de ellas, se ha intensificado la acción sindical para alcanzar Acuerdos Marco con las multinacionales. La firma en otoño 2015 del suscrito por H&M con IndustriALL Global Union ha significado un importante impulso en el ámbito de la industria de la moda, donde sólo había uno significativo, el suscrito en 2007 con la española Inditex.

Para los “Grupos de Interés”, particularmente para el sindicalismo organizado, los

Acuerdos Marco suponen un cambio esencial en su implicación en la defensa del trabajo decente, pasando de la denuncia de los problemas detectados a la corresponsabilidad, a una permanente intervención, sin esperar a que estallen los problemas, precisamente para evitarlos.

La Conferencia de la OIT de 2016 puede considerarse, por otra parte, la definitiva asunción de que sólo puede hablarse de acción por el trabajo decente desde la iniciativa empresarial, y también sindical, si se proyecta sobre toda la “cadena de valor”, es decir sobre toda la estructura de producción o suministro, así como la de distribución, integrada por todas sus filiales y todos sus proveedores, así como todas sus contratadas y subcontratadas, llegando también al trabajo doméstico, un entramado empresarial mayoritariamente sin relación societaria con sus clientes multinacionales, pero absolutamente dependiente de éstas.

El mérito esencial de esta Conferencia reside en el hecho de haber establecido en su Orden del Día una Comisión de Trabajo con el título de “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, aunque luego su Resolución no haya ido más allá de dejar constancia de la significación del problema, sin, aún, iniciativas claras para abordarlo⁵. Algo similar había hecho este mismo año la Unión Europea con una Conferencia de Alto Nivel sobre la “Gestión responsable en las cadenas de suministro de la industria del vestido”.

La asunción de las cadenas de valor como ámbito prioritario para la defensa del trabajo decente y de los Acuerdos Marco Globales (AMG) con el sindicalismo organizado como el instrumento adecuado, permite abordar de nuevo la necesaria incidencia en la cuestión de un pendiente ordenamiento jurídico global, en relación con el cual de nuevo se constata que las normas vinculantes, esencialmente las positivas, van siempre a remolque de las relaciones sociales resultantes de la acción de los colectivos interesados.

Existen ciertamente directrices de ámbito global, entre ellas la Declaración Universal de los Derechos Humanos o los Convenios de la OIT, pero no es posible considerarlos como integrantes de un adecuado “ordenamiento jurídico internacional”, dada su casi nula capacidad para imponer lo que proclaman y para sancionar sus violaciones.

La Organización Mundial del Comercio (OMC) sí tiene capacidad sancionadora sobre el comercio mundial, pero hasta ahora han fracasado, como consecuencia de la oposición de los gobiernos, todos los intentos sindicales de que se estableciera la exigencia de que los productos objeto del comercio mundial acreditaran el cumplimiento de las normas básicas sociales y medioambientales en su proceso de producción.

Como referencia para el necesario avance para la conquista del trabajo decente global en este siglo XXI podría servir la propuesta que hicimos la delegación de CCOO en la Conferencia de la OIT:

“1.- Necesidad de pasar de la unilateralidad a la contractualización, mediante Acuerdos Marco Globales; de los compromisos de Responsabilidad Social empresarial, con reconocimiento expreso por parte de las empresas de todos los Grupos de Interés, particularmente los sindicatos, a lo largo de toda su cadena de suministro.

2.- Que las empresas multinacionales desarrollen igual exigencia y control del trabajo decente en toda su cadena de suministros (filiales, contratadas, subcontratadas y proveedores); que den detallada información de los centros de trabajo que la integran al sindicalismo global y a los sindicatos de cada país donde se encuentran, y que establezcan el derecho sindical al acceso a todos ellos.

3.- Que la OIT inste a la OMC a exigir que los productos del comercio mundial acrediten trabajo decente y garantías medioambientales en su fabricación.

4.- Que se elabore un nuevo Convenio de la OIT para el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, refundiendo y actualizando las diversas normas globales al respecto”

Para subrayar la posibilidad de los puntos primero y segundo baste recordar que es lo que ya consta en el Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con Inditex, y que así lo estamos ya aplicando con demostrados interés y capacidad sindicales para incidir en la defensa del trabajo decente en su antes mencionada cadena mundial de suministro.

Apuntes para una acción sindical global por el trabajo decente

Es fácil coincidir en cualquier foro, desde todos los espacios sociales y políticos, suscribiendo la exigencia de “trabajo decente”, de trabajo digno, en todos los rincones del mundo. Pero estas coincidencias parecen sin embargo desmentidas a cada instante por la realidad, por la insuficiente acción colectiva para conseguirlo.

Desde el sindicalismo no hay duda de que nos pronunciamos por la defensa local y universal de los derechos humanos en el trabajo. La más elemental referencia para el desarrollo de estas ideas desde la acción sindical debería ser el propio concepto del sindicato como “organización de intereses”. Se trataría por ello de definir los diversos ámbitos en las relaciones laborales y en cada uno de ellos determinar los comunes intereses a defender por parte del colectivo social implicado y por la organización que pretende encuadrarlo, organizarlo, representarlo, es decir por el sindicato. Y así, desarrollarlo en todos los ámbitos, desde el centro de trabajo hasta el mundo mundial.

Sin embargo la práctica no es tan evidente, porque no siempre resultan conscientemente asumidos por cada colectivo social sus intereses colectivos y los que resultan de su integración en un ámbito superior, más amplio. Por

ello su elaboración y su asunción, la acción colectiva para su conquista no es tarea sencilla.

Desde los centros de trabajo de los países del “Norte” se asume la globalización en primer lugar como deslocalización y pérdida de derechos. Por otra parte apenas se entiende que podamos, y nos interese, influir desde nuestro propio y pequeño espacio vital, laboral, en lo que suceda en otros centros de trabajo a miles y miles de kilómetros, más allá de innumerables fronteras, en otros países, casi en otro mundo.

Esta dificultad encierra en realidad dos problemas, ambos importantes. Por una parte nuestra sensación de pequeñez, de impotencia ante problemas de dimensión planetaria. Pero por otra, quizás más importante, la sensación de que perdemos empleo, y también derechos, porque nuestra actividad productiva se va lejos y otros la asumen, “nos la quitan”. Poca solidaridad efectiva puede pues sentirse con los que se “benefician” de lo que perdemos. Algo similar puede suceder en los ámbitos sindicales más inmediatos, hasta las fronteras de nuestro propio y pequeño país, aunque resulte periódicamente enmascarado por formales y pomposas declaraciones de amistad o solidaridad “internacionalistas”.

No se trata de renunciar a los intereses más inmediatos del colectivo más reducido, del colectivo de base en cualquier ámbito, de los intereses individuales de cada integrante de la clase trabajadora, sino de entender que partiendo de estos, para su propia defensa, son necesarios derechos colectivos de un más amplio espacio. Y ello nos ha de llevar a plantear cuáles son los intereses de la clase trabajadora como un todo en el ámbito mundial, a entender la solidaridad no sólo como interés del que la recibe, sino más como interés del que la practica. No contra, sino desde, el corporativismo “bien entendido” de centro de trabajo, de país, de región. Y ello a través de un ejercicio que, para simplificar, puede resumirse en la necesaria conciencia de que los supuestamente privilegiados lo serán (seremos) cada vez

menos si quedan (quedamos) aislados; que romper la insostenible tendencia a deslocalizar donde menos derechos existan supone una generalización de derechos que a todos interesa. Resulta sin embargo difícil en la práctica entender la solidaridad como algo más que la coordinación de intereses particulares. Como difícil es que desde los sindicatos del Norte se sepa diferenciar la solidaridad del paternalismo sindical.

Más compleja es la situación en las estructuras sindicales supranacionales, donde, a pesar de las apariencias, de los órdenes del día formales de sus reuniones, la conciencia de intereses comunes apenas trasciende de los papeles, predominando la voluntad de defender los propios a través del espacio de influencia en el correspondiente entramado organizativo. Y ello fomentado por la propia concepción de estas estructuras, con órganos de dirección sindicales constituidos como suma de representantes de países o regiones en función del volumen de cotizaciones aportadas. De hecho, el problema no es tanto que en los órganos de dirección europeo o mundiales haya determinadas mayorías nacionales, sino que cuando ejercen la dirección sindical de ámbitos supranacionales no se olviden de su pasaporte. Con, demasiadas veces, un problema añadido en la política de contratación de cuadros técnicos de apoyo a los órganos de dirección con criterios clientelares.

Ámbito de incidencia de la acción sindical deben serlo no sólo las correspondientes estructuras empresariales, sino también las instituciones nacionales y supranacionales. Las reuniones de la OIT apuntan a que la actitud de los gobiernos y sus pronunciamientos globales podría modificarse si así resultara de la presión social, empezando por la propuesta y acción sindical.

Para simplificar, cabe señalar como primer objetivo la generalización, homogenización, globalización de los derechos básicos laborales, lo que podría resumirse en las siguientes libertades y derechos:

- **Libertad sindical y derecho de negociación colectiva**

- **Salario mínimo “vital”**

- **Seguridad y salud en el trabajo (lo que incluye el derecho a la vida)**

Para construir en torno a ellos la acción y organización sindical, empezando por las cadenas de producción de las multinacionales, es decir desde la cabecera de estas hasta su último eslabón. Porque estaríamos además hablando de los derechos de los colectivos en general con más potencial de organización y de acción, con mayor capacidad para incidir en la dirección de las multinacionales. Y con una evidente posibilidad de incidir en los países en los que se extienden tales cadenas de producción.

Ello supone, debería suponer, una cadena también de propuestas y de iniciativas de acción sindicales, a plantear desde el sindicalismo de la casa matriz hasta todos los de la cadena de valor, impulsadas y coordinadas por las estructuras del sindicalismo global. Una tarea que se ha demostrado difícil, particularmente en los periodos, como el actual, en los que las crisis empujan hacia el corporativismo de país y de centro de trabajo, de insolidaridad entre colectivos laborales. Pero que se ha demostrado también posible cuando se han tomado iniciativas en esa dirección.

Se trata de conseguir una permanente iniciativa de acción y formación, de construcción de una conciencia colectiva solidaria a lo largo de todas las cadenas de suministro, para la asunción por parte de los colectivos que las integran de sus comunes intereses, para que el trabajo decente sea una realidad en todas ellas.

Conseguir eficaces Acuerdos Marco Globales, para lo que basta un sencillo y comprobado esquema para establecer:

1. El respeto a los derechos fundamentales del trabajo (Convenios OIT)

2. Los derechos de intervención del sindicalismo global, el de la casa matriz y el de todos los países donde llega su cadena de suministro

3. El completo conocimiento de la estructura y composición de toda la cadena de suministro

Un buen punto de partida para tal objetivo es la exigencia de cumplimiento de los compromisos empresariales, unilaterales o pactados, de RSE/RSC, lo que se ha demostrado como una de las formas esenciales para avanzar en tal dirección. Y una buena ayuda sería sin duda un balance de los contenidos y la aplicación de los diversos Acuerdos Marco existentes.

Situar la acción sindical transnacional como uno de los ejes de la acción sindical diaria, debería constituir ya uno de los elementos clave en la actual etapa del sindicalismo mundial y local en lo que se ha venido denominando necesidad de “repensar” o “reinventar” el sindicato, aunque a mí me parece más adecuado el de “refundar” para subrayar la profunda renovación indispensable para enraizar adecuadamente la organización y acción sindicales en la clase trabajadora local y mundial.

Agosto 2016

Notas

¹ Para un mayor desarrollo de estas ideas ver: <http://iboix.blogspot.com.es/search?updated-max=2015-12-16T12:45:00-08:00&max-results=7&start=14&by-date=false>

² Algunos datos al respecto pueden encontrarse en: http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc245349_China_-_2015_Una_nueva_aproximacion_sindical_-_VII_.pdf

³ Ver en <http://www.industrialunion.org/es/bangladesh>

⁴ <http://www.industrialunion.org/es/negociacion-sectorial-en-favor-de-sueldos-dignos>

⁵ <http://iboix.blogspot.com.es/2016/07/a-proposito-de-la-resolucion-de-la.html>

⁶ Ver <http://pasosalaizquierda.com/?p=1236>

Economía del Bien Común y nuevas economías ¿una nueva escala de la RSC?

DIEGO ISABEL LAMONEDA

Foro Global NESI, Nueva Economía, Sociedad e Innovación

Resumen

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) abrió el camino a la transformación de las empresas. Sin embargo, hoy muchas personas ven más sombras que luces en la RSC y se sienten desencantadas al ver como muchas empresas, a pesar de todo, siguen incumpliendo los derechos humanos y contaminando el planeta. Al mismo tiempo, asistimos a la aparición de nuevas ideas y modelos tales como la economía del bien común, la economía colaborativa o la economía circular. Estas “nuevas economías” se complementan entre sí y van más allá de la tradicional RSC. Promueven una nueva economía más sostenible, justa, colaborativa y orientada al bien común. De este modo, aprovechan lo mejor de la RSC pero van más allá y supeditan el objetivo de maximizar beneficios al impacto social y ambiental de las empresas. Empresas en todo el mundo ya están siguiendo estos modelos y aplican todos o algunos de los diez factores de cambio que las permiten innovar, adaptarse a los nuevos tiempos y contribuir positivamente a la sociedad.

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, economía del bien común, nueva economía.

Abstract

The Corporate Social Responsibility (CSR) paved the way for the transformation of businesses. However, nowadays many people see more shades than lights in CSR and they feel disappointed as many companies still violate human rights and contaminate the planet. On the other hand, we are witnessing the emergence of new ideas and models such as the economy for the common good, the collaborative economy or the circular economy. These “new economies” complement each other and go beyond the traditional CSR. They promote a more sustainable, fair, collaborative and people-oriented new economy. Thus, they get the best of CSR but they also go further putting social and environmental objectives before maximisation of benefits. Organisations worldwide are already following these models. They are applying ten key drivers of change that foster innovation and increase their positive contribution to society.

Key words: Corporate Social Responsibility, economy for the common good, new economy.

¿Qué tipo de noticias “económicas” ocupan las portadas de telediarios, periódicos y revistas especializadas? Si hacemos un breve sondeo, nos encontraremos con titulares y portadas dominadas por cifras, porcentajes y gráficos numéricos. Cuando hablamos de economía en el mundo empresarial, seguimos hablando de ingresos, gastos, pérdidas y ganancias, en definitiva, de números. En las Universidades y Escuelas de Negocio asuntos como el impacto social y ambiental de las actividades económicas se denominan “externalidades” y, como tales, son excluidos de las teorías económicas y de teoremas fundamentales, como por ejemplo el teorema “Stolper- Samuelson”, utilizados para desarrollar ejercicios prácticos y aprender eso que llamamos economía.

En más de cincuenta conferencias en universidades, escuelas de negocio y eventos empresariales de diferentes países he preguntado ¿cuál es el objetivo de una empresa? y la respuesta que los asistentes contestan, de manera unánime y sin dudas, siempre es “maximizar beneficios”.

Por todo ello, está claro que el mensaje que las personas reciben, tanto dentro del sistema educativo como a través de los medios de comunicación, es que las empresas están ahí para generar dinero. En este punto, alguien podrá añadir que, al generar dinero, esa riqueza económica se redistribuirá en la sociedad generando bienestar. Esta es la teoría de la famosa “mano invisible” de la que hablaba Adam Smith, tan invisible que aún nadie la ha visto. Sí se puede reconocer que a lo largo del siglo XX la actividad empresarial ha venido evolucionando y que ha generado muchos beneficios a la sociedad en general. Pero, al mismo tiempo, debemos hacer autocrítica y reconocer que, aunque nos auto-consideremos la sociedad más avanzada de toda la historia de la humanidad, a pesar de todos los avances científicos y tecnológicos desarrollados, hemos sido incapaces de acabar con grandes problemas tales como la pobreza, las desigualdades y las guerras. Es más, hemos sido capaces de crear un nuevo y amenazante problema, el cambio climático.

Luces y sombras de la Responsabilidad Social Corporativa

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Empresarial surgió a finales del siglo XX con la idea de “devolver a la sociedad parte del beneficio que la empresa recibe de ella”. Esta frase, tan repetida en los foros de RSC, esconde el por qué del fracaso de la RSC, al menos de la RSC en la que muchos confiábamos. Me explico. A finales del siglo XX y principios del XXI se vivió una época de crecimiento empresarial y económico en términos monetarios. En ese clima de bonanza empresarial, muchas personas y empresas –y con muy buena intención– empezaron a debatir sobre las responsabilidades que la empresa tiene con sus grupos de interés, no sólo con accionistas o personas empleadas, sino con toda la sociedad e incluso con el medio ambiente. Muchos creímos que la RSC podía ser un nuevo modelo de gestión empresarial, un nuevo modelo de gestión en el que las hasta entonces denominadas externalidades –sociales y ambientales– se tuvieran en cuenta dentro de la actividad económica y empresarial. Es decir, con la RSC, las empresas seguirían intentando maximizar beneficios pero nunca a costa de perjudicar a las personas o al medio ambiente. De este modo, las empresas se preocuparían y ocuparían de tratar bien a las personas empleadas, de garantizar los derechos humanos y las condiciones laborales en toda la cadena de suministro, de minimizar su impacto ambiental, ser transparentes con clientes y consumidores, mantener una relación sana con la competencia e incluso contribuir a paliar algunos de los problemas de la sociedad más cercana.

Muchas personas creímos en este tipo de RSC y, además, tuvimos la suerte de poder ponerla en práctica en algunas empresas y ver que funcionaba. Pudimos comprobar cómo la RSC no sólo beneficia a la sociedad sino que también es beneficiosa para las empresas. Pudimos poner en práctica la verdadera RSC y demostrar que el desarrollo de relaciones mutuamente beneficiosas con los grupos de inte-

rés también repercute positivamente en las cuentas de resultados de las empresas.

¿Qué ha ocurrido entonces con la RSC? Muy sencillo, fuimos pocos los que creímos que la RSC era una nueva forma de gestión integral e innovadora de las empresas. La mayoría de empresas la incorporaron bajo esa premisa de “devolver a la sociedad parte del beneficio que la empresa recibe de ella”. Esto supuso dos claras consecuencias. Primero, para “devolver” primero debo “recibir”, lo cual se traduce en que solo haré RSC si tengo beneficios y puedo permitirme el destinar una –pequeña– parte de ellos a la RSC. Segundo, este concepto se basa en una clara diferenciación entre empresa y sociedad. Es decir, como la propia frase indica, la empresa “extrae” beneficios de la sociedad y “devuelve” parte de ellos a través de la RSC. ¿Consecuencia? Un montón de foros RSC en los que las empresas cuentan lo buenas que son con la sociedad pero nunca cuentan sus defectos, se confunde RSC y filantropía y se generan informes RSC en los que sólo se destaca la parte que se “devuelve” a la sociedad. Por último, estos informes sólo son leídos por un reducido grupo de consultores y expertos RSC y casi nunca por las partes afectadas e interesadas.

A pesar de todo, antes del año 2008, algunas personas, seguíamos creyendo y trabajando por una RSC que no sólo estuviera alineada con los objetivos y estrategia de la empresa sino que fuera la RSC quien marcara dichos objetivos y estrategia. Pero llegó la crisis... y las empresas dejaron de dar beneficios o simplemente los beneficios disminuyeron y, como consecuencia, la frase bandera de la RSC empíricamente se convirtió en “si no recibo de la sociedad, no tengo nada que devolverla”.

Nuevas economías y Economía del Bien Común. De la RSC al cambio de modelo

Después de ocho años de dura crisis económica, muchas personas, organizaciones, em-

presas y movimientos sociales vienen promoviendo e implementando lo que se ha venido a llamar “**nuevas economías**”. Además de las tradicionales economía social y economía verde, en cada vez más foros se oye hablar de economía circular, economía azul, economía colaborativa o economía del bien común. ¿En qué se diferencian del actual modelo y de la RSC? ¿Qué tienen en común todas estas iniciativas entre ellas? ¿Cómo incorporarlas a mi empresa? ¿Por dónde empezar? A lo largo de las siguientes secciones encontraremos algunas de las respuestas clave.

Como ya hemos visto, bajo el actual modelo económico aprendemos que el objetivo de la empresa es maximizar beneficios y que el impacto social y ambiental son externalidades o aspectos secundarios. Además, también aprendemos que el mejor método para alcanzar nuestro objetivo es la denominada competitividad. La RSC vive y bebe de estos supuestos y, por ello, juega un papel secundario en la empresa. Tomemos como ejemplo el caso de Volkswagen, una empresa con su departamento de RSC, sus informes de RSC, etc. Un buen día alguien con capacidad de toma de decisión se encuentra ante la siguiente situación. Millones de nuestros vehículos no cumplen una normativa de emisión de gases, es decir, son altamente contaminantes. Esa persona o personas podrán estar más o menos sensibilizadas por el medio ambiente, pero ante esta situación, se ven obligadas a mirar los objetivos de la empresa. Probablemente juntarían a los departamentos financiero y técnico y analizarían el caso –dudo mucho que se llamara al departamento de RSC o que se considerara su opinión–.

Mirando el objetivo de la empresa, maximizar beneficios, la opción de reparar el problema queda totalmente descartada ya que supondría un elevado coste económico. A partir de ahí, el resto de la historia es bien conocida; engaño y siempre es más fácil pagar una multa en caso de ser pillados. Algo parecido pasa con las muchas empresas de las que se conocen escándalos debido al incumplimiento de los derechos humanos en su cadena de suministro. Ponga-

mos esta vez como ejemplo las empresas de telefonía móvil. Bien conocido es el problema de explotación infantil y problemas bélicos asociados a la extracción del coltán, material imprescindible en todo smartphone. ¿Por qué estas empresas, de gran éxito económico y con departamentos de RSC, no ponen el mismo esfuerzo en garantizar los derechos humanos en su cadena de suministro que el celo que ponen en que las campañas de marketing de sus últimos modelos sean perfectas? La respuesta es la misma, el objetivo es maximizar beneficios y las “externalidades” son secundarias. La respuesta “no es fácil o posible controlar toda la cadena de suministro” es falsa, y para prueba la nueva empresa Fairphone (teléfono justo) con la misma calidad y tecnología que cualquier smartphone y creada con valores de comercio justo y que garantiza el cumplimiento de derechos humanos y laborales en toda su cadena de suministro.

La conclusión es, mientras no cambiemos claramente el objetivo de las empresas, no podremos garantizar derechos humanos, ni combatir la pobreza y el cambio climático. Esto no quiere decir que maximizar beneficios sea malo per se, significa que esa maximización de beneficios debe de estar condicionada a un objetivo mayor. Y éste es el corazón central y clave del modelo de la Economía del Bien Común (EBC). El objetivo de la economía, el objetivo de las empresas es contribuir al bien común. El dinero y la obtención de beneficios son necesarios para las empresas, pero como un medio, no como un fin.

El modelo de la EBC, desarrollado por el profesor austriaco Christian Felber en el año 2011, incorpora soluciones y propuestas tanto para empresas como para instituciones y políticas públicas. Su funcionamiento es el siguiente. Las empresas miden la consecución de su objetivo, es decir, su contribución al bien común, con la ayuda de la Matriz del Bien Común y reflejan sus resultados en el denominado Balance del Bien Común. El Balance de Resultados sigue existiendo como herramienta para medir un importante medio, los recursos

financieros, pero el verdadero motor de la estrategia empresarial son los resultados del Balance del Bien Común. En éste, la empresa evalúa su impacto y relación con los diferentes grupos de interés mediante un sistema de indicadores que analiza cómo la empresa vive cinco valores fundamentales –dignidad humana, solidaridad, justicia social, sostenibilidad ecológica y participación democrática y transparente– con respecto a cada uno de sus grupos de interés. El resultado del Balance del Bien Común es utilizado para establecer las estrategias y planes de acción de la empresa.

Según el modelo de la EBC, aquellas empresas que generan una mayor contribución al bien común serán premiadas por el modelo económico y las políticas públicas. En el actual modelo, si una empresa se preocupa por sus proveedores, personas empleadas, clientes, entorno social y medioambiente, el sistema la penaliza, ya que su producto o servicio será más caro que aquellas empresas que no operan del mismo modo. Es por ello por lo que la EBC propone que políticas tales como la compra pública o la fiscalidad premien a aquellas empresas con una mayor contribución al bien común. Además, también se propone que políticas de desarrollo económico y políticas de emprendimiento estén encaminadas a fomentar este tipo de empresas. Por último, se propone un sistema de etiquetaje que facilite el reconocimiento por parte de los consumidores para que también ellos puedan beneficiar a las empresas que más contribuyen al bien común mediante su decisión de compra. En definitiva, la EBC propone un cambio en la estrategia empresarial poniendo al bien común como objetivo principal y el beneficio económico como un medio necesario para alcanzar dicho objetivo.

Las propuestas del modelo de la EBC empiezan a ser escuchadas por las instituciones públicas. Por ejemplo, el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado el Dictamen denominado “La Economía del Bien Común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social” con el 86% de apoyo por parte de sus miembros.

Podemos concluir que la EBC recoge lo mejor del espíritu de la RSC y da en la clave al incorporar aquello que la RSC no supo hacer; un cambio en la visión y rumbo de las empresas basado en anteponer lo social y ambiental a lo económico, en contraposición al actual modelo en el que lo económico manda sobre lo social y ambiental.

¿Qué tiene en común y cómo se relaciona la EBC con las otras “nuevas economías”?

Mi visión es que todas estas propuestas se complementan las unas a las otras y todas juntas representan un nuevo modelo integral, una nueva economía. Esta nueva economía tiene unas premisas que cumplir, un claro objetivo y un método para alcanzar dicho objetivo (Tabla 1).

Diez factores para transformar las empresas

¿Cómo incorporar las propuestas de estas nuevas economías a mi empresa u organización? ¿por dónde empezar?

A continuación se presentan diez factores de cambio que sirven para catalizar la evolución desde los modelos empresariales tradicionales

hacia los modelos de nueva economía que están emergiendo por todo el planeta de manera exitosa. Estos diez factores servirán para, paso a paso, transformar una organización. Esto no quiere decir que el no avanzar en un de los factores sea negativo; cada empresa, cultura, conjunto de personas y realidad socio-económica es diferente y, por lo tanto, una empresa puede decidir avanzar sólo en dos o tres de los factores y mantenerse como está en los demás. De hecho, muchas empresas se reinventan y alcanzan el éxito tanto social como económico mediante la transformación de uno solo de estos factores. Eso sí, redefinir el primero de ellos, el objetivo de la empresa, es fundamental si no queremos volver a vernos atrapados en el eterno dilema de la RSC entre maximización de beneficio económico e impacto social y ambiental.

1. Fin y objetivos: La empresa debe redefinir claramente su fin y objetivos. Cuando creamos una empresa y vamos a la notaría, no se nos pide definir el objetivo económico de la empresa en las escrituras, se nos obliga a definir claramente el “objeto social” de la misma. Un ejemplo, el fin de una empresa que fábrica automóviles no es el maximizar el beneficio de los accionistas. Su fin podrá ser el facilitar una movilidad segura, confortable y ágil para sus usuarios y sostenible con el medio ambiente. Este fin será prioritario y el objetivo de incrementar beneficios siempre estará supeditado al fin.

Tabla 1

Nueva Economía

Objetivo	Las empresas deben tener un claro fin social y mejorar la contribución al bien común mediante la relación basada en valores con cada uno de sus grupos de interés.	Economía del Bien Común
Método	La forma de alcanzar el objetivo y cumplir con la premisa es la colaboración	Economía colaborativa Economía solidaria
Premisa	Conservar el medio ambiente y respetar a las personas mediante el cumplimiento total de los derechos humanos y laborales	Economía verde Economía circular Economía azul Economía social

2. El método: Colaborar en lugar de competir. Numerosos estudios científicos nos demuestran que somos seres colaborativos. La competitividad sólo es buena cuando competimos con nosotros mismos para mejorar o cuando competimos para ver quién es capaz de contribuir más al bien común. Desarrollar proyectos colaborativos con empresas del sector y otros sectores y el compartir conocimiento y tecnología contribuirán a alcanzar nuestro fin y mejorar el bien común.

3. Medición de resultados: Al igual que medimos con detalle los resultados económicos, se debe medir claramente en qué medida estamos alcanzando nuestro fin social y cuánto estamos contribuyendo al bien común de todos nuestros grupos de interés. Para ello, no sólo puede utilizarse el Balance del Bien Común sino también otros estándares de RSC como el GRI o la ISO 26000. Eso sí, siendo transparentes y comunicando tanto lo positivo como lo negativo.

4. Propiedad: Muchos modelos de nueva economía se centran en la propiedad compartida o colaborativa. Esto no quiere decir que el tradicional modelo de empresa con uno o unos pocos propietarios o el modelo de accionistas sea negativo. Simplemente indicar que la sociedad sigue una tendencia muy diferente, según la cual, cada vez más empresas nacen o se transforman e incorporan a la propiedad no sólo a las personas trabajadoras –según el cooperativismo tradicional– sino también a clientes, consumidores, proveedores y otros grupos de interés. Un innovador ejemplo es el de la cervecera artesanal Brewdog, una de las empresas cerveceras de mayor crecimiento internacional en los últimos años. La empresa fue fundada por dos escoceses que decidieron invitar a sus consumidores a participar en un crowdfunding y ser accionistas de la empresa que fabrica su cerveza favorita.

5. Toma de decisiones: Evolucionar desde un modelo de toma de decisiones vertical y centralizado hacia una toma de decisiones más horizontal y descentralizada. De este modo, se fo-

menta la implicación de las personas las cuales asumen más responsabilidades. Y no sólo hablo de accionistas, cargos directivos y personas trabajadoras, cada vez más empresas involucran a clientes y proveedores en sus procesos de innovación, mejora y toma de decisiones.

6. Las personas. ¿Departamento de recursos humanos o área de desarrollo personal y profesional? El modelo tradicional presupone que las personas somos “recursos” al servicio de la empresa. Esta cultura está fuertemente arraigada y hace que millones de personas trabajen –ya que necesitan el dinero para sobrevivir– sufriendo y sintiéndose vacías 40 horas a la semana durante más de 40 años de vida. El desarrollo tanto personal como profesional de las personas debe ser uno de los objetivos principales de las empresas. Las empresas no son más que un invento humano para poder producir e intercambiar productos y servicios necesarios para mejorar nuestras vidas. Es por ello que es una locura y un sin sentido el que millones de personas sufran en su puesto de trabajo.

7. Relación con los grupos de interés. Siguiera evolucionar desde el tradicional “win-win” a un “good-good-good”. El tradicional win-win significa que nos aliamos puntualmente con alguien para que los dos ganemos en la consecución de nuestros objetivos. Llevado al mundo empresarial tradicional, las empresas sólo se juntan cuando prevén que ambas sacarán un beneficio económico. Esto supone que, primero, el impacto social y ambiental están supeditados a la maximización de beneficios y, segundo, cuando el win-win se agota, y no sirve para incrementar beneficios económicos, la relación se acaba. El “good-good-good” se fundamenta en establecer relaciones mutuamente beneficiosas con el máximo de grupos de interés en las que no sólo salen beneficiados los grupos de interés sino también toda la sociedad y el propio medio ambiente.

8. Sostenibilidad medioambiental. Preservar el medio ambiente debe ser una premisa. El planeta y los denominados recursos natura-

les no están al servicio de las empresas. La propia raíz de la palabra economía proviene del griego “oikos” –casa– y “nomos” –gestión–, es decir, “gestión de la casa”. Es por ello que toda actividad económica debe partir de la premisa de conservar nuestra casa, es decir, el entorno natural que nos rodea y todo el planeta. ¿Cómo podemos hacer una buena gestión de nuestra casa si la dejamos sin recursos, la ensuciamos y contaminamos?

9. Conocimiento. Desde el conocimiento privado y cerrado hacia el “open-knowledge” (conocimiento abierto). No compartir conocimiento a la larga supone un freno a la innovación empresarial y, en general, limita la contribución al bien común. Acciones disruptivas como el open-source en el software nos hace ver que todo evoluciona más rápido mediante la colaboración. En el futuro próximo veremos disrupciones similares en otros sectores ¿Imaginas que toda la industria farmacéutica compartiera su conocimiento?

10. El tamaño sí que importa. Debemos abandonar el supuesto según el cual asumimos como verdad absoluta que una empresa tiene que crecer, en cuanto a facturación, número de oficinas y presencia en países. Por reducción al absurdo de esta teoría tan arraigada, en unos pocos siglos sólo existirá un banco, una empresa de telefonía, una empresa de alimentación y una empresa farmacéutica. ¿Quizá no estamos tan lejos de este absurdo? Cada empresa tiene que encontrar su tamaño ideal, entendido éste como el tamaño óptimo –en cuanto a personal, instalaciones y presencia en lugares– con el cual puede maximizar la contribución al bien común de todos sus grupos de interés. Como ejemplo, las pequeñas y medianas empresas en general son capaces de cuidar mejor a las personas trabajadoras, clientes y proveedores que las empresas demasiado grandes. Puede que para alguna actividad se necesiten empresas multinacionales con miles de trabajadores en cada país del mundo, puede ser, pero esto no puede nunca ser una proposición categórica sobre el tamaño de las empresas.

¿Cómo aprender más sobre nueva economía?

La sociedad esta cambiando y es por ello por lo que las empresas, tarde o temprano, deberán cambiar. Las personas expertas en RSC tienen la oportunidad de sumarse a este cambio y aportar toda su experiencia y conocimiento. Acercarse a movimientos tales como la EBC, Ouishare, banca con valores, la economía social y solidaria o ciudades en transición es una buena manera tanto de aprender como de aportar. Además, estas redes internacionales están colaborando entre ellas y con empresas, universidades e instituciones públicas a través del Global Forum “Nueva Economía, Sociedad e Innovación” –NESI–, un foro internacional de debate abierto y colaborativo nacido con el objetivo de crear una economía más justa, sostenible y orientada al bien común. El viaje ya ha comenzado ¿Te subes al tren?

Bibliografía

- Cañigüeral, Albert. *Vivir mejor con menos*. Descubre las ventajas de la nueva economía colaborativa. Conecta, 2014.
- Deardorff, Alan y Stern R. *The Stolper-Samuelson Theorem: A Golden Jubilee*. University of Michigan, 1994.
- Felber, Christian. *La Economía del Bien Común*. Deusto, 2012.
- Fundación Ellen MacArthur. *Hacia una economía circular: Motivos económicos para una transición acelerada*
- Pauli, Gunter. *La Economía Azul*. Tusquets Editores, 2011.

Enlaces electrónicos

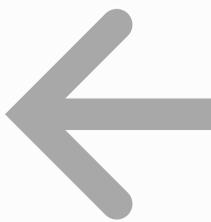
- Economía del Bien Común. Matriz del Bien Común y Balance del Bien Común. Último acceso 1 agosto 2016 < <http://economia-del-bien-comun.org/es> >
- Global Hub for the Common Good. Último acceso 1 agosto 2016 < <http://commongoodhub.com> >
- Global Forum “New Economy and Social Innovation” - NESI -. Último acceso 1 agosto 2016 < <http://neweconomyforum.org> >
- Global Reporting Initiative. GRI



Foro Global
**Nueva
Economía,
Sociedad e
Innovación**

 **NESI**

Co-creando una
Nueva Economía



Málaga,

19-22 de **abril 2017**



Reserva tu entrada en
www.neweconomyforum.org



Ética práctica para dirigentes. Aproximación a una filosofía de la Responsabilidad Social

JUAN JOSÉ ALMAGRO

Ex Director General de responsabilidad social de MAPFRE

Resumen

Las empresas son protagonistas principales del mundo globalizado y se les demanda, en un escenario que debería ser más humano y habitable, que cumplan con sus deberes (dar resultados, crear empleo, ser innovadoras, competitivas y socialmente responsables) y velen por que la desigualdad no se instale en su seno. En medio de un cambio de época, cuesta creer que las organizaciones y, sobre todo, sus dirigentes, puedan sostenerse en el futuro sin compromisos externos. En este tiempo de corresponsabilidad hay un fondo de transcendencia histórica y las instituciones y, sobre todo, sus líderes tendrán que jugar un papel central en el desarrollo económico y en la propia estabilidad social.

Considerando que las instituciones son el mayor capital del hombre pero también que sin hombres no hay institución, el autor hilvana un decálogo práctico de la función directiva, abierto a futuras aportaciones, con el propósito de contribuir a la formación de un “ethos” empresarial, el carácter que las ayude a desarrollarse como las organizaciones de servicio público –comprometidas, éticas y solidarias– que la sociedad demanda.

Palabras clave: decálogo, ética, dirigentes, responsabilidad social.

Abstract

Businesses are key players in the globalized world and society demands them, in what should be a more humane and livable scenario, to fulfill their duties (provide results, create jobs, be innovative, competitive and socially responsible) and ensure that inequality does not settle within them. In the midst of an epochal change, it is hard to believe that organizations and, especially, their managers, will be sustainable in the future without external commitments. A background of historic significance permeates this time of joint responsibility where institutions and, above all, their leaders will have to play a central role in economic development and even social stability.

Considering that institutions are man’s greatest asset but also that there are no institutions without men, the author weaves a practical decalogue of the management function, open to future enrichment, in order to contribute to the formation of a business “ethos”, the character that will help them develop as the public service organizations –committed, ethical and solidary– that society demands.

Key words: decalogue, ethics, managements, social responsibility.

“De eso hablo, la responsabilidad. No sólo el derecho sino el deber del hombre de ser responsable, la necesidad del hombre de ser responsable si desea permanecer libre; no sólo responsable ante otro hombre y de otro hombre sino ante sí mismo; el deber de un hombre, el individuo, cada individuo, todos los individuos, de ser responsables de las consecuencias de sus propios actos, pagar sus propias cuentas, no deberle nada a otro hombre...”

Son palabras del premio Nobel de Literatura William Faulkner, pronunciadas el 15 de mayo de 1952 en el Delta Council, Cleveland, Estados Unidos de América. Un texto para la reflexión que nos sirve de guía para aproximarnos y profundizar en una ética práctica para dirigentes o directivos: políticos, empresariales o institucionales, que tanto monta. Aristóteles nos enseñó que el mejor tratado de moral es siempre un tratado de razón práctica.

Y la ética no es otra cosa que cumplir, desde la dignidad y el compromiso, con lo que deba hacerse en cada momento. La búsqueda de normas relativas a un “aquí” y “ahora”; de valores cuyo ejercicio también nos legitima: democracia, libertad, decencia, igualdad, fraternidad, solidaridad... Difícilmente pueden ilusionarse y dirigirse personas sin comportamientos éticos que no se basen en relaciones de confianza. No hay ni habrá porvenir para nadie sin una conducta empresarial, personal o institucional capaz de exigirse, de cumplir sus compromisos y de dar cuenta cabal de sí misma.

Es sabido que quien tiene el poder tiene también la responsabilidad. Y esa afirmación cobra en el mundo actual una importancia capital al amparo de las nuevas organizaciones y, sobre todo, de la institución más decisiva de la sociedad moderna, la empresa: una organización relativamente joven que tiene la necesidad de justificarse cada día, ante los ojos de una opinión pública que, legítimamente, exige sin descanso, debe ser capaz de dar resultados económicos y de ganarse el respeto de los propios ciudadanos que han visto cómo em-

presas e instituciones se han convertido en poco más de un siglo en referentes de la propia sociedad.

Cuando hablo de empresas, me refiero a las PyMES (más del noventa y cinco por ciento del tejido productivo en el mundo), a los modernos emprendedores que huyen de malos ejemplos, y a las grandes empresas. A todas les alcanza su cuota parte de responsabilidad, aunque las multinacionales son hoy mayores que un gran número de países y han canibalizado la palabra empresa, al tiempo que se hacían más vulnerables según crecían en tamaño y complejidad. No se discute que las empresas son hoy motores de innovación y agentes del cambio que se está produciendo, pero también responsables de sus más notorios fracasos; protagonistas principales de un mundo globalizado y, precisamente por ello, se les demanda —en un escenario que debiera ser más humano y habitable— que cumplan con sus deberes (dar resultados, crear empleo, ser eficientes, innovadoras y competitivas) y velen para que la desigualdad no se instale en su seno y en la propia sociedad. La desigualdad, escribe el Nobel Angus Deaton, “corrompe la democracia”.

En medio de un cambio de época —no de una época de cambios— seguramente más profundo de lo que aparenta, cuesta creer que empresas e instituciones, y sus dirigentes —marcados por la corrupción y la desconfianza— puedan mantenerse en el futuro sin compromisos externos. En este tiempo, más de intemperie que de protección, hay un fondo de trascendencia histórica y las instituciones y, sobre todo, sus líderes van a tener que jugar un rol central protagonista en el desarrollo económico y en la propia estabilidad social. Para ser creíbles hay que gestionar las organizaciones de otra manera: estricto cumplimiento de la ley, transparencia, lucha contra la corrupción y la desigualdad, ejemplo y apuesta por los derechos humanos y la responsabilidad social (diálogo y compromiso), con el adobo de un actuar solidario y ético. Una tarea que nos corresponde a todos pero singularmente a los di-

rigentes porque la empresa y todas las organizaciones del porvenir deben estar atentas a los cambios sociales y, si quieren sobrevivir, deben ser capaces de ofrecer soluciones y de transmitir a la opinión pública y a sus respectivos grupos de interés su sincera preocupación por los temas que también preocupan e inquietan a los ciudadanos.

Nos encontramos al inicio de una nueva era, en el principio de una creciente exigencia de corresponsabilidad que a todos nos ocupa: gobiernos, instituciones, empresas, ciudadanos y dirigentes. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el gran desafío de la RS y ahora nuestro común e ineludible destino. No cabe retroceso, ni podemos rendirnos, aunque no sepamos lo que encontraremos más allá del horizonte porque, como escribió Luis Cernuda: “Nadie enseña lo que importa/ Que eso lo ha de aprender el hombre/ Por sí solo”.

Desde la reflexión sincera, humildemente, sabedores de que las instituciones son el mayor capital del hombre, pero también de que sin hombres y mujeres no hay institución alguna, hemos hilvanado un decálogo ético de la función directiva que siempre estará abierto a futuras aportaciones y que tiene el bienintencionado propósito de contribuir a la formación de un *ethos*, el carácter que en el porvenir haga desarrollarse a todas las organizaciones, empresas o no, como las instituciones de servicio público que la Sociedad les demanda:

I.- Si legítimamente aspiras a desempeñar una función directiva, sea la que fuere, hazlo con integridad, desde una responsabilidad que debes asumir voluntariamente y sólo si atesoras la necesaria capacidad para desarrollarla.

Debo ser dirigente sólo si quiero serlo y estoy suficientemente preparado para tal menester. Si no lo tengo claro ni me embarga la ilusión por asumir el cargo; si dudo, si creo que no aporta nada a mi vida personal y a mi futuro profesional, debo negarme y, en consecuencia, rechazar la promoción. Lo que ocurre es que las tentaciones (y poder ser jefe lo es) pueden

ser muy fuertes y anularnos el entendimiento. El ámbito del alma, dice Steiner, tiene sus vampiros.

Si de verdad quiero dirigir a un conjunto de personas o un proyecto o situarme al frente de una tarea, tengo que poner los medios para hacerlo lo mejor posible. Mi obligación no es sólo responder de mi trabajo y del de aquellos que conmigo van, sino hacer crecer profesionalmente a los que dependen de mí, convirtiéndolos en los mejores, en profesionales excelentes.

Ser jefe sólo para ganar más dinero es una legítima razón para querer ascender. Es un buen argumento, pero obviamente no es definitivo, ni siquiera es suficiente. Tampoco lo es el deseo de tener más poder o de presumir como un pavo real. Nos equivocáramos si pensamos que el poder es lo que importa. El sociólogo Zygmunt Bauman nos ha dicho que en estos tiempos “el poder no lo controlan los políticos, y la política carece de poder para cambiar nada”.

II.- Esfuérzate por respetarte y respeta sin exclusiones a los demás, singularmente a los *stakeholders* de tu organización y a las personas que de ti dependan. Procura estar siempre bien informado y aprende a comunicar.

La primera y principal obligación del directivo es respetarse a sí mismo. Hemos de proceder con naturalidad, de tal manera —escribe Baltasar Gracián— “que no nos sonrojemos ante nosotros mismos”.

Pero no siempre ocurre así: Hay dos frecuentes manifestaciones de la falta de respeto del dirigente consigo mismo. Me refiero al endiosamiento, al narcisismo y a la dejadez que, en el caso del que manda, se traduce y se concreta en no tomar decisiones, o en hacerlo mal o tarde, a destiempo.

El jefe narciso, por fatuo, tiene generalmente un final poco afortunado, pero el directivo que no toma decisiones es más peligroso si cabe.

En el mundo actual, empresas e instituciones, acuciadas y acosadas por la competitividad, deben desarrollar sus estrategias y sus planes de actuación con velocidad, criterio y rigor. Y para eso hacen falta estructuras no piramidales, muy coordinadas, perfectamente ensambladas, y dirigentes capaces de dar respuestas contundentes con rapidez.

Pero, además, por encima de cualquier otra tarea, el jefe debe ser respetuoso con las personas que de él dependen; con todas y con cada una. También con los superiores, teniendo claro que ser cortés y educado no es ser pelota: esa es otra dimensión.

Debemos tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros. Ni más ni menos. Y esa exigencia, que no otra cosa es el respeto, integra dos obligaciones:

La consideración a las personas/empleados tiene que alcanzar, sobre todo, a su dignidad: el directivo no puede apropiarse de las ideas de su equipo sin citar la procedencia y, en su caso, sin premiar su eventual implantación. El jefe autoritario es, siempre, un mal jefe, un jefecillo. Ser autoritario es abusar del poder, del rango y de la superioridad formal que se ostenta.

Aun más: un dirigente que quiera serlo de verdad tiene que conocer lo que está pasando en el mundo y en su entorno más cercano. La información ha dejado de ser un bien escaso y se ha convertido en la materia prima del siglo XXI; sin duda, está cambiando nuestra forma de pensar, de vivir y de hacer, hasta el punto de que las organizaciones son cada vez menos su propia marca y cada vez más sus relaciones, y eso les exige cambiar y transformarse en organizaciones sociables más que en organizaciones sociales.

Como consecuencia, la comunicación se convierte en un instrumento fundamental e indispensable en la diaria gestión, pero solo será efectiva si, además de comprometida, transparente y veraz, refleja el comportamiento de quien la transmite. Comunicar, y comunicar

bien, supone construir relaciones de confianza y, sobre todo, mantenerlas. Comunicar, y esa es la principal responsabilidad del dirigente, es hacer partícipes e involucrar a todos en el proyecto común.

III.- Fórmate y aprende sin excusas cada día, y ayuda a implantar en tu organización procesos de aprendizaje y de capacitación colectivos. La educación es un proceso que nunca se agota ni, como advierte Sábato, puede convertirse en un privilegio. Menos aún en las empresas.

Los seres humanos nacemos cada día. Ninguno somos una réplica exacta de lo que fuimos hace dos o diez años; y nadie será igual dentro de veinte. Los dirigentes, como cualquier persona, necesitan reinventarse diariamente, formándose y aprendiendo. Sólo desde la educación y el conocimiento hombres y mujeres nos hacemos personas, y más libres, más cultos, más demócratas y, además, mejores profesionales. El jefe o el directivo debe conseguir la capacitación para ser un buen jefe y formación para adquirir las habilidades que sean menester.

Para todas las organizaciones (grandes, pequeñas o medianas), implantar procesos de aprendizaje colectivo es una absoluta necesidad, y los dirigentes deben ser los garantes de transmitir a todos el ansia de aprender y de enseñar. Desde esa perspectiva, debemos reivindicar, hoy y siempre, el poder transformador de la educación y, singularmente, de la Universidad, sin olvidar que, como recoge un proverbio africano, es toda la "tribu" la que debe educar. Pero "la universidad tiene que echarse a la calle para comenetrarse con el pueblo y vivir con él", como pedía Miguel de Unamuno hace casi un siglo, atisbando ese divorcio entre Universidad, Empresa y Sociedad del que cada día nos quejamos y nos arrepentimos con un engañoso propósito de enmienda.

Ha llegado la hora del cambio: además de capacitar, de educar y de fomentar el estudio y la investigación, la Universidad debe ser la

conciencia cívica, ética y social de la ciudadanía. Estamos viviendo en la sociedad de la información pero todavía no en la sociedad del conocimiento y, para conseguirlo, es preciso que la Universidad lidere un proceso de transformación que suponga variar conductas, valores y comportamientos; sobre todo comportamientos inertes que nos atan al pasado y nos arrastran al agotamiento. Y educar es el camino porque, no lo olvidemos, liderar es también educar. La Universidad Líder debe ser capaz de vivir, y de resistir también, un cambio que le acerque a la siempre incierta realidad y nos ayude como seres humanos a buscar la verdad y a reforzar los fundamentos morales y éticos de una sociedad que se ha hecho frágil y temerosa.

IV.- Practica la delegación, es decir, dale a cada persona la oportunidad de hacer las tareas que sabe y tiene que hacer, y para las que está preparada. Si no lo estuviese, pero confías en su capacidad profesional, promueve su formación. En las organizaciones es imprescindible democratizar el conocimiento.

Muchos dirigentes enmascaran su falta de autoestima y su ineficacia (en el fondo, su inseguridad) con la soberbia. Creen equivocada y maliciosamente que “sus” empleados no pueden pensar y no pueden soportar la idea de que alguno de ellos sea más inteligente, creativo o práctico que él y pueda quitarle el puesto. El jefe, el mal jefe, siempre recela y, por principio, equivocadamente, se cree más talentoso que los empleados que dependen de él; practica la famosa “ley del embudo”, empleando las normas con desigualdad y con dispar criterio, aplicándolas estrictamente a unos y con manga muy ancha a otros, y siempre a él mismo. Los que así actúan, jefes arbitrarios al fin, se olvidan de la estética pero también de la ética.

Delegar, que es una necesidad, no está reñido con supervisar. Es ofrecer a cada quien la oportunidad de hacer aquello que sabe y tiene que hacer, y para lo que está preparado. Y, si no lo estuviere, la responsabilidad es del jefe,

que debe formarlo y capacitarlo en esas tareas antes de delegar en él la ejecución de cualquier trabajo.

V.- Estudia y labora para hacer más productiva y eficiente a tu organización creando estructuras ágiles y bien definidas, adecuando las ya existentes y situando a cada persona en el lugar que, sin favorecer a nadie, por su talento y mérito le corresponda.

Aspirar a la excelencia requiere que seamos capaces, personal o profesionalmente, de reinventarnos y de ponernos en cuestión todos los días. Y eso, precisamente, es innovar, una característica que atesoran las organizaciones con mejores resultados; aquellas que, además de inventar, suelen hacer mejor que su competencia las cosas que tienen que hacer, es decir, su propio trabajo.

Innovar es en el fondo una actitud: sólo si nos preguntamos cada día qué podemos hacer para mejorar nuestra empresa (y para progresar cada uno de nosotros) estaremos en condiciones de avanzar. Y eso requiere atención permanente a las relaciones humanas y a la necesidad de cuidar el talento de la organización, tareas que incumben directamente a los dirigentes.

El directivo moderno debe orquestar tecnología y talento, y cumplir el sagrado deber de retener y desarrollar el que atesoren sus empleados y, de consuno, hombro con hombro, proponer y promover mejoras organizativas y nuevas fórmulas: introducir novedades en productos, servicios o en la forma de hacer las cosas; crear, descubrir procedimientos, transformar los antiguos, cambiar para ser mejores, todo eso es innovar. Y esa tarea es común a jefes, directivos y empleados, y es también el camino para involucrar a las personas, a los *stakeholders*, en un proyecto integrador del que se sientan partícipes y les permita afianzar su vinculación con la empresa.

VI.- Promueve y ayuda en la implantación de políticas de conciliación e igualdad. No basta

con el mero cumplimiento de las leyes. Contribuye a liderar un cambio cultural en el que se implique a toda la organización, velando para que la desigualdad no se instale en su seno. El talón de Aquiles de la economía y de la propia empresa o de cualquier organización moderna es la desigualdad.

Es necesario que aprendamos a democratizar el conocimiento en el seno de las organizaciones: los dirigentes tienen tendencia a monopolizarlo creyendo que, al retenerlo, se hacen más importantes, incluso más jefes. Aceptar, primero, y promover después el respeto a la diversidad y a la igualdad de género es todavía una asignatura pendiente en muchas organizaciones.

Hegel decía que “toda nueva tecnología es una nueva filosofía”, y por eso es tan importante formar en las nuevas tecnologías –y en lo que representan– a toda la organización, hombres y mujeres, aplicando al trabajo sus ventajas y sus inmensas posibilidades creativas.

En pleno siglo XXI, buena parte de los saberes –el llamado conocimiento explícito– ya está, vía Red, al alcance de todos. Estamos en la Era digital. Debemos rescatar, extender, compartir y democratizar el conocimiento implícito, aquel que no cabe en una página web: el saber de la organización, los principios, los valores y, sobre todo, la llamada –y casi olvidada– cultura de empresa.

VII.- Practica la humildad y el espíritu de servicio porque el cargo no es de tu propiedad. Y recuerda que tu principal obligación es ser leal y comprometerte sin excusas con tu organización, creando valor y haciéndola sostenible. Los hombres y mujeres directivos tan sólo son depositarios de un patrimonio y, en primer lugar, sus responsables.

Muchos dirigentes y muchas organizaciones, cultivan con frecuencia la disonancia entre palabras y hechos. Y esa falta de coherencia provoca una creciente desafección/desconfianza entre los ciudadanos. Decir muchas veces que

somos así, o que hacemos tal cosa, apoyados en costosísimas campañas de publicidad, no es garantía de verdad. Ni la verbalización, ni determinados premios, ni mucho menos las certificaciones tan de moda hacen coincidir necesariamente apariencia y realidad.

Somos los humanos, en general, presumidos. Nos venden, y nosotros también lo hacemos, paraísos inmarcesibles y billetes para un mundo idílico, a modo de Arcadia feliz, donde todo es posible y priman las apariencias, olvidando que la primera, esencial y más importante obligación de una institución (y de sus dirigentes) es cumplir con su deber sin necesidad de pergaminos y diplomas.

Hacer bien las cosas, que es el principal compromiso de cualquier empresa y de sus directivos, sólo se certifica desde los valores (no los títulos valores), el trabajo, el esfuerzo, y la coherencia, sin dejarse encandilar por el poder, los cargos, y por focos, luces, luminarias, apariencias y certificados.

VIII.- Practica y enseña la cultura del trabajo, el esfuerzo y la decencia. La equidad en las retribuciones y en otras condiciones laborales es una exigencia ineludible. Aprende a renunciar y a ser austero, y recuerda que lo financiero debe ser siempre un medio y nunca un fin.

Pareciera como si, por arte de magia, esta sociedad líquida hubiera confundido progreso con velocidad y, en la búsqueda de atajos para alcanzar fines espurios, nos hubiéramos perdido el respeto a nosotros mismos y, en consecuencia, olvidado de cumplir nuestros compromisos, una exigencia que siempre va unida a la responsabilidad. Hay que repudiar a esos dirigentes que siempre se creen en permanente posesión de la verdad, cobran sueldos indecentes, sólo se miran al ombligo y padecen ceguera periférica, olvidando y despreciando lo que ocurre alrededor; y a aquellos directivos que, por fatuos e incompetentes, hacen sonrojar a sus colaboradores, a los que habitualmente engañan tanto como perjudican a la empresa o institución para la que trabajan. Y,

también, como nos avisa el Prof. Meana, hay que rechazar para siempre a las empresas que transubstancian mal.

Las buenas empresas transubstancian bien, crean buena cultura: los vicios individuales se convierten en bienes colectivos, el propósito en acción, la debilidad en fuerza, las palabras en hechos y no en retórica. En la deseable *paidéia* del dirigente moderno, deberían reunirse la cultura, la educación, la tradición, los valores, aspectos todos que son parte de un concepto más general y profundo que también sirve para las empresas e instituciones: el desarrollo integral de la persona con el adobo de un actuar ético, solidario y cabal.

IX.- Promueve el comportamiento ético en el diario quehacer de tu organización, es decir, la búsqueda permanente de valores y normas aplicables al vivir de cada época y de cada día. La ciudadanía exige hoy a las empresas y a las instituciones, y a sus dirigentes, que trabajen para conseguir resultados y que, además de practicar la transparencia y el compromiso solidario, en su actuación se rijan por criterios de utilidad social y de servicio público.

En su libro *¿Para qué sirve realmente la ética?*, la profesora Adela Cortina nos ha recordado que “si no tomamos nota de lo cara que sale la falta de ética, en dinero y en dolor, el coste de la inmoralidad seguirá siendo imparable. Y, aunque suene a tópico, seguirán pagándolo sobre todo los más débiles”.

Compartir valores está en la propia esencia de la ética cívica que debe ser siempre una ética de los ciudadanos, no de súbditos, además de una ética de mínimos: libertad, igualdad y fraternidad como valores supremos y fundamentales, así consagrados en todas las declaraciones de los derechos del hombre y del ciudadano.

En estos años de incertidumbre, las empresas (y todas las organizaciones) han visto crecer la importancia de su rol en la sociedad. Además, inevitablemente, se han vuelto mu-

cho más vulnerables si no son capaces de cultivar su idilio con la opinión pública, rendir cuentas y hacer las cosas como deben. La ética cuenta ya como un activo y, precisamente por eso, la transparencia no es una humillación, ni un imperativo social: es una obligación. So pena de una pérdida de confianza siempre latente, a las organizaciones y a sus dirigentes hay que exigirles que traten a todos los grupos de interés como seres racionales y adultos y, además, que les digan siempre la verdad.

X.- Para que crean y confíen en ti, compórtate ejemplarmente: Di lo que debes y haz siempre lo que dices.

Si un dirigente no enseña con el ejemplo, pierde y hace perder el tiempo. Desde el nivel más humilde, enseñar y enseñar bien es abrirnos la posibilidad de hacer algo importante, algo que trascienda y que pueda elevarnos por encima de las diarias miserias. Decir lo que se debe y hacer lo que se dice, ser coherente en definitiva, es el ideal de Séneca.

Casi siempre el ejemplo diario enseña más que un libro, un doctorado, un curso o una maestría. Si un dirigente trabaja poco y llega tarde a sus tareas, los empleados le colgaran el sambenito de que es un vago, y será difícil que ese baldón desaparezca. Si no toma decisiones, o no sabe organizar el trabajo, o no comunica, o sufre demasiada presión y no sabe salir del atolladero, o es un mal jefe, dará mal ejemplo. Y, ante un mal ejemplo, vale de muy poco cualquier regla: los seres humanos siguen más bien los ejemplos que los preceptos.

Las personas, como las empresas, las instituciones y sus dirigentes, tenemos la obligación de buscar la perfección. Por eso, como está escrito en el Libro de los Jueces, el buen jefe dirá siempre a los suyos: “Lo que me vieis hacer, hacedlo también vosotros”.

El núcleo de la vida social es —debería ser— la relación leal entre personas unidas en torno a un proyecto compartido y común; también en el mundo de las organizaciones donde la em-

presa es el moderno paradigma. Y en ese ámbito, lo queramos o no, para conquistar el futuro se impone una larga y difícil batalla por el hombre mismo, por el ser humano. Una lucha por implantar los valores en las organizaciones y por alcanzar una “revolución” pendiente: la urgente recuperación y restauración de un concepto tan maltratado como la Ética, y esa es la responsabilidad nuclear de los líderes y de la ciudadanía toda. Nuestro horizonte, nuestra común utopía.

Reflexión final para dirigentes: si actúas personal, política y profesionalmente desde la honradez intelectual y la decencia; si eres independiente, leal, riguroso y comprometido; si tienes un comportamiento ético, si buscas siempre la verdad y das ejemplo procurando que otros sigan tu camino; si has sido líder sin proponértelo, no necesitas perpetuarte: Vuelve a casa con la satisfacción del deber cumplido. El galardón de las buenas obras, escribió Séneca, es haberlas hecho. No hay, fuera de ellas, otro premio digno.

Julio de 2016

Bibliografía

- Bauman, Zygmunt. *Estado de crisis*. Paidós, 2016
- Cortina, Adela. *¿Para que sirve realmente la ética?* Paidós, 2013
- Deaton, Angus. *El gran escape*. Fondo de Cultura Económica de España, 2015
- Faulkner, W. *Discurso en el Delta Council. Antología del discurso político*. Libros de la Catarata, 2016
- Gracián, Baltasar. *El arte de la prudencia*. Austral, 2014
- Hegel, F. *Obras completas (Hegel I y II)* Gredos, 2010
- Meana, Luis. Epílogo, *El reloj de arena* de Juan José Almagro. Pearson 2003
- NN.UU. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2015
- Steiner, George. *Fragmentos*. Siruela, 2016
- Unamuno, Miguel de. *Política y filosofía (artículos)*. Fundacion Banco Exterior, 199

Apuesta por la Tecnología y lucha contra la Corrupción: la oportunidad perdida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ALBERTO ANDREU PINILLOS

Profesor Asociado de la Facultad de Económicas de la Universidad de Navarra.
Miembro del Consejo Asesor de la Cátedra en Economía and Business Ethics de la Universidad Pontificia Comillas, ICAI- ICADE

Resumen

El mundo está inmerso en la revolución digital. Mientras que la “nueva economía” ha crecido exponencialmente y la tecnología ha transformado radicalmente muchos sectores, el movimiento de la RSC parece seguir anclado en el siglo pasado: los debates y los programas implantados por las empresas siguen siendo muy parecidos a los que surgieron después del lanzamiento del Pacto Mundial de Naciones Unidas en 1999.

Y en 2016 ¿cuál es la respuesta que ofrecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible? Considero que el hecho de que la innovación figure como un “vertical” en el Objetivo 9 y no como un “trasversal” con impacto en todos los objetivos, es una pérdida de oportunidad. Además, tampoco se hace una apelación directa a la lucha contra la corrupción, sobre todo cuando ya se ha demostrado empíricamente la correlación entre ambas variables y que, a mayor corrupción, menor innovación.

Palabras clave: revolución digital, ODS, corrupción.

Abstract

The world is immersed in the digital revolution. While the “new economy” has grown exponentially and technology has radically transformed many sectors, the CSR movement seems to be stuck in the past century: the debates and programs implemented by companies remain very similar to those that arose after the launch of the UN Global Compact in 1999.

And in 2016... What is the response offered by the Sustainable Development Goals? I believe that the fact that innovation appears as a “vertical” in Goal 9 and not as a “transverse” with impact on all targets, is a lost opportunity. Moreover, there is no direct appeal to the fight against corruption, especially when the correlation between the two variables has already been empirically shown: more corruption means less innovation.

Key words: digital revolution, ODS, corruption.

El 4 de septiembre de 1998, Larry Page y Serguéi Brin, lanzaban al mercado Google. Apenas cinco meses después, el 31 de enero de 1999, Kofi Annan, el entonces Secretario General de Naciones Unidas, presentaba al mundo el Pacto Mundial¹, como la gran iniciativa vertebradora de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Curiosamente, ambas iniciativas son coetáneas. Pero, lamentablemente, el crecimiento de lo que representan Google y el Pacto Mundial ha sido radicalmente distinto.

Por una parte, la “nueva economía”, o la “revolución digital” como muchos están llamando a esta etapa, ha tenido un crecimiento exponencial y ha cambiado ya radicalmente casi todos los sectores de la economía. Hay dos hechos que demuestran la velocidad de este cambio. El primero, es conocer cuánto tiempo costó a algunas tecnologías alcanzar los 100 millones de usuarios²: al teléfono fijo le llevó más de 75 años; Facebook lo consiguió en 4,6; WhatsApp, en 3,4 años; e Instagram, en 2,4.

El segundo hecho, es la evolución del ranking mundial de empresas por capitalización bursátil en los últimos quince años³. En 2001, las empresas más valiosas del mundo eran General Electric (406 US billions); Microsoft (365); Exxon (272); Citi Bank (261) y Walmart (260). En 2016, las empresas con mayor valor en bolsa son Apple (582); Alphabet -la nueva corporación de Google- (556); Microsoft, que se sigue manteniendo quince años después, (452); Amazon (364); y Facebook (359).

Pero, por otra parte, el proceso que se inicia con el Pacto Mundial en 2015, ha tenido un avance lento y lineal, a pesar del lanzamiento de los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio⁴ en el año 2000, y de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible⁵ en septiembre de 2016. Para comprobar este punto, no hay más que crear una alerta de Google sobre los temas “RSC” o “RSE” y comprobar qué tipo de noticias se reciben. Lo cierto es que hoy, 17 años después del lanzamiento del Pacto Mundial, se sigue

hablando de las mismas cosas de las que se hablaba entonces y siguen abiertos los mismos viejos debates, especialmente el que afecta a la diferencia entre RSC y acción social. Además, la mayoría de las empresas siguen poniendo más recursos financieros y de comunicación en sus acciones de voluntariado y en sus programas sociales.

En definitiva: mientras que el mundo se está incorporando a marchas forzadas hacia la transformación digital, me parece que el colectivo de la RSC sigue anclado en el pasado y no se ha dado cuenta de que la revolución digital exige un nuevo discurso, unas nuevas herramientas y unos nuevos dilemas a resolver. La robótica; la inteligencia artificial; la capacidad de computación; la escalabilidad de algunas soluciones; el Internet de las Cosas (IOT); el uso y análisis de los datos; la biotecnología... todas estas realidades configuran un nuevo tipo de economía, de sociedad, de ciudades, de ciudadanos, de empresas, de mentalidad, de valores, de debates éticos... de todo.

Y este nuevo marco exige una respuesta del mundo de la RSC. Respuesta que hoy, lamentablemente, no se está dando. Y es que, querámoslo o no, estamos viviendo en uno de los momentos más determinantes de la historia, tan relevante para la humanidad como lo fueron la Invención de la Imprenta, el Descubrimiento de América, el Renacimiento, la Revolución Francesa o la Revolución Industrial. Este momento de hoy es la Revolución Digital.

Hay múltiples evidencias para afirmar que la revolución digital exige un nuevo discurso, unas nuevas herramientas y unos nuevos dilemas a resolver, especialmente desde el punto de vista ético, porque afectan a la esencia misma del rol del ser humano en la sociedad, que prácticamente queda supeditado a los robots y a la inteligencia artificial.

Pongamos sólo algunos ejemplos. Elon Musk, CEO de Tesla, planteaba hace unos días la posibilidad de fabricar el Tesla Model 3 sin humanos, solo con robots⁶, para poder dar

respuesta a la demanda exponencial que ha suscitado este coche en el mercado. Uber ha llegado a un acuerdo con Volvo para trabajar en el vehículo autónomo, prescindiendo de conductores; de hecho, ya se ha anunciado la primera flota de 100 coches en Pittsburgh⁷ (EE.UU). Novartis, una de las empresas farmacéuticas más importantes del mundo, y la Universidad de Chicago, están ya intentando desarrollar una nueva vacuna basada en inteligencia artificial⁸ contra la bacteria *Staphylococcus aureus*, una bacteria extremadamente resistente y astuta que causa infecciones de la piel, de tejidos blandos, neumonía e incluso infecciones en la sangre que pueden generar la muerte por choque séptico. Everledger, un registro permanente para certificar el origen de los diamantes, utiliza el big data y la tecnología blockchain⁹, para poder controlar su cadena de suministro y atraer así a sus inversores.

Estos son sólo algunos ejemplos -quizá no los más importantes- pero demuestran la necesidad de dar una respuesta diferente desde el campo de la ética, la integridad y la RSC a la nueva realidad a la que se enfrentará el ser humano en los próximos años en su relación con la tecnología, el software inteligente, los sensores y los robots. En este sentido me parece muy relevante el proyecto *One Hundred Year Study on Artificial Intelligence (AI100)*¹⁰, de la Universidad de Stanford, cuya misión es informar cada 5 años durante los próximos 100, sobre el estado de la inteligencia artificial y su impacto potencial en el mundo y en la persona. El primer informe de este instituto¹¹, se ha centrado en los campos del transporte, los robots del cuidado del hogar, la salud, la educación, las comunidades de bajos recursos, la seguridad pública, el empleo, el lugar de trabajo y el entretenimiento. Los próximos estudios abordarán nuevos campos de investigación como son los de la visión computerizada, el tratamiento del lenguaje, o la teoría de juegos de algoritmos y la elección social artificial.

Pues bien. **Siendo éste el marco de trabajo hoy... ¿cómo han recogido los Objetivos**

de Desarrollo Sostenible el impacto de la tecnología y la innovación? En mi opinión, de forma marginal, lo cual no sólo es una enorme pérdida de oportunidad. En términos cualitativos, la innovación figura de forma casi residual en el objetivo 9, dedicado a *“Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”*.

Pero en términos estratégicos es aún más triste: que la innovación figure exclusivamente como un *“vertical”* (como un silo) en el objetivo 9 y no como un *“transversal”* con impacto en todos los objetivos, es una muestra evidente de que la RSC está aún en la época *“pre-revolucionaria”* (por revolución digital). En otras palabras: los ODS han dejado pasar una gran oportunidad no sólo por no ver el potencial de la tecnología en la transformación social, sino también por no prevenir los posibles impactos negativos de la tecnología en el ser humano.

¿Es que no nos hemos dado cuenta del impacto masivo que puede tener la innovación y la tecnología en la salud, en la educación, en el agua, en la energía, en el trabajo, en la producción, en la lucha contra el clima, en la vida submarina, en la transparencia? ¿Es que no nos hemos dado cuenta de que la ciencia puede aportar soluciones para reducir el hambre y la pobreza?

Podríamos poner cientos de ejemplos de cómo la tecnología impacta en cada uno de los 16 objetivos de desarrollo sostenible, aunque bastará con algunos de ellos.

Sobre el **Objetivo de erradicar la pobreza**, por ejemplo, el departamento de economía de MIT ha impulsado varios centros de investigación con el objetivo de erradicar la pobreza. En concreto, el *Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab*¹², se inició en junio de 2003 por los profesores Abhijit Banerjee, Esther Duflo y Sendhil Mullainathan, y sirve como un punto focal para el desarrollo y la investigación de la pobreza utilizando pruebas aleatorias controladas, muy parecidas a los ensayos clínicos. El objetivo es

mejorar la eficacia de los programas contra la pobreza, proporcionando a los responsables de las políticas público / privadas, resultados científicos claros que ayuden a combatir la pobreza de forma exitosa.

Para conseguir el **Objetivo de erradicar el hambre hasta cero**, la tecnología también está haciendo avances. Según la agencia alimentaria de Naciones Unidas, la FAO¹³, en los últimos 20 años el porcentaje de personas que pasan hambre ha caído del 18,7% al 11,3%, situándose en cerca de 830 millones de personas. ¿Qué está haciendo la tecnología? Más allá de los debates sobre los productos transgénicos, hay soluciones más sostenibles como la agricultura vertical. Por ejemplo, en Singapur, donde más de cinco millones de personas viven hacinadas en un área de 700 km², la empresa *Sky Greens*¹⁴ está produciendo espinacas, coles y lechugas en 120 estanterías de aluminio de nueve metros de alto. Otro ejemplo está en Japón, donde la empresa *Spread Co.*¹⁵, ha creado una fábrica -con un coste de 16 millones de dólares- que empezará a producir hasta 30.000 lechugas en un solo día a partir de 2017, y en cinco años la estimación del fabricante es alcanzar la increíble cifra de medio millón de lechugas al día.

En acciones contra el cambio climático, muy relacionadas con los problemas del hambre, destaca la aportación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para reducir las emisiones de CO₂. Según el informe *Smart 2020*¹⁶, realizado por Gesi y The Climate Group, la utilización intensiva de soluciones TIC en prácticas como videoconferencia y teletrabajo proveerán ahorros de energía equivalentes al 0,8% de los consumos eléctricos de la Unión Europea en 2020, que equivale a un 0,6% de reducción de emisiones de CO₂ para el mismo año (Comisión Europea, 2008). El sector TIC tiene el potencial de reducir en un 15% las emisiones de CO₂ mundiales esperadas para el 2020, lo que representa una cantidad de 7,8GT. Esta eficiencia energética se transformaría en ahorros económicos que podrían alcanzar los 600.000 millones de eu-

ros. Desde otra óptica, estos ahorros en eficiencia energética pueden convertirse en nuevos motores de crecimiento para el propio sector (The Climate Group, 2008¹⁷). Asimismo, pueden aplicarse medidas complementarias, como las siguientes: adquisición de equipos eficientes, uso eficiente de equipos (encendido y apagado, racionalización del *stand by*), apagado de edificios a una determinada hora, temperatura y climatización adecuadas en despachos y salas, impresión reducida y a dos caras, y prescindiendo del uso del color, sustitución de la correspondencia en papel por el email, uso racional del agua, etcétera. Con estas medidas, los gastos en energía pueden reducirse hasta en un 10%.

En **salud**, el ejemplo de Watson, el programa de inteligencia artificial de IBM¹⁸, está revolucionando el campo del diagnóstico médico. Con el análisis de más de 600.000 piezas de evidencias médicas, de más de dos millones de páginas de revistas médicas y la capacidad adicional para buscar a través de hasta 1,5 millones de registros de pacientes, Watson dispone de más información que la de ningún "médico humano" para formular diagnósticos. Los resultados son definitivos: en las pruebas, el acierto en el diagnóstico en el cáncer de pulmón es del 90 por ciento, frente al 50 por ciento de los mejores "médicos humanos". Otro ejemplo interesante en salud, es el que nos traen los investigadores del Instituto de Tecnología de Israel (Technion) y la Escuela Politécnica Federal de Zúrich, que están diseñando *nanobots*¹⁹ fabricados con polímeros y nanocables magnéticos, creados para ser introducidos en el torrente sanguíneo humano y teledirigidos en su interior para detectar células cancerígenas y liberar medicamentos sobre ellas.

La **educación** es otro de los campos donde la tecnología puede acelerar el desarrollo. Según datos de Unicef, 121 millones de niños y adolescentes nunca han ido a la escuela o la han abandonado²⁰. Para paliar este déficit, hay ejemplos interesantes. Uno de ellos es el proyecto *Profuturo*²¹, de Telefónica y La Caixa, que, mediante unas maletas dotadas de cone-

ción satelital y de tabletas con contenidos de educación primaria, están acercando la educación a América Latina, África Subsahariana y Asia. En Angola, concretamente en la provincia de Luena, ya hay un piloto en funcionamiento que se desarrolla en nueve escuelas y tiene como beneficiarios directos a 60 profesores y 2.700 niños y niñas y también adultos en alfabetización. Otro caso famoso es la *Khan Academy*²², una suerte de academia a la que se puede acceder *on line* y aprender gratuitamente sobre matemáticas, arte, programación, economía, física, química, biología, medicina, finanzas, historia, etc.

En **infraestructuras**, la tecnología también tiene grandes aportes. Hay dos casos muy significativos. El primero es el proyecto *eHighway*²³ liderado por Siemens con el fabricante de camiones Scania y se trata de la primera carretera del mundo para camiones eléctricos e híbridos que se recargan a través de cables de alta tensión; gracias a esta tecnología se podría llegar a reducir el coste de combustible en un 75%. El segundo lo ha lanzado el Gobierno del Reino Unido, a través de la empresa pública *Highways England*²⁴ encargada de las autopistas y principales carreteras del país. El proyecto, en el que también se han involucrado Renault, BMW y Scania, consiste en una autopista que recarga las baterías de coches eléctricos e híbridos mediante el sistema de transferencia de electricidad por inducción.

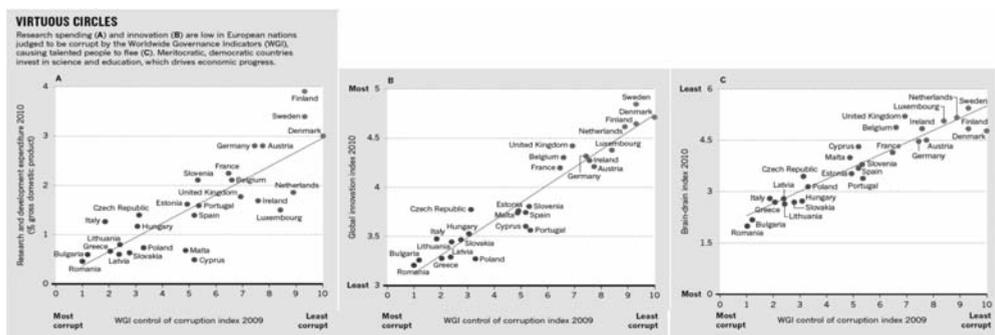
En los **ecosistemas marinos**, es muy interesante el proyecto de Boyan Slat, Fundador y CEO de *The Ocean Cleanup*²⁵, una compañía que desarrolla tecnologías avanzadas para limpiar a los océanos de los residuos plásticos gracias a un sistema pasivo en forma de barreras o diques de contención que, en teoría, podría eliminar aproximadamente la mitad de la basura del Pacífico en 10 años.

Así podríamos seguir enunciando un ejemplo tras otro de cómo la tecnología está en el centro de la evolución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¿Y la corrupción?

La corrupción no figura expresamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como, de hecho, si lo hace en el Pacto Mundial. Aunque el Objetivo 16 persigue “*Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles*”, lo cierto es que no hay mención expresa a la corrupción.

Es curioso, pero innovación y corrupción están íntimamente ligadas... pero a sensu contrario. Según un estudio realizado entre los 28 estados pertenecientes a la Unión Europea, existe una relación causa efecto entre los dos



Fuente. Mungiu-Pippidi, A. (2015). Corruption: Good governance powers innovation. *Nature*, 518, 295-297.

conceptos, de forma que, a mayor corrupción, menor innovación. Y al contrario; los países en los que hay menos corrupción, es donde más se invierte en I+D. (Alina Mungiu-Pippidi, 2015).²⁶

En este estudio, se han cruzado tres indicadores clave relacionados con la innovación (Brain-drain index²⁷ 2010, Global Innovation Index²⁸ 2010, y la inversión en I+D de 2010 como porcentaje del PIB) con la dimensión corrupción procedente del estudio del *Banco Mundial Worldwide Governance Indicators*²⁹. En función de este estudio, como puede ver en el gráfico adjunto, el clúster de los países del norte Finlandia, Suecia y Dinamarca son los países que dedican más inversión a I+D y los mejor situados en los índices de corrupción. Por el contrario, Rumania, Bulgaria, Grecia y Lituania, son los que peor puntúan en los índices de corrupción y los que menos invierten en Innovación. La razón es sencilla: la corrupción inhibe la innovación porque no hay meritocracia y, en consecuencia, no hay incentivos para mejorar.

En conclusión

Estos son los datos. Como decía anteriormente, mientras que el mundo se está incorporando a marchas forzadas hacia la transformación digital, me parece que el colectivo de la RSC sigue anclado en el pasado y no se ha dado cuenta de que la revolución digital exige un nuevo discurso, unas nuevas herramientas y unos nuevos dilemas a resolver. Y, además, para mayor abundamiento, la innovación es inversamente proporcional al nivel de corrupción de los países, de forma que, a mayor corrupción, menor innovación.

Estoy convencido de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una verdadera oportunidad para el mundo. Pero estoy convencido también de que se han diseñado con una mentalidad antigua, que no ha tenido en cuenta la disrupción digital que está viviendo el mundo. La tecnología y la innovación están

en el centro de la solución de los problemas del planeta. Pero hay que ser consciente de los posibles impactos negativos que puedan generar.

Por eso es tan importante que el mundo de la RSC se incorpore ya a la disrupción digital. Ahora, más que nunca, es necesario que todos actuemos cumpliendo la ley, minimizando el impacto negativo de nuestras actuaciones (en este caso de la tecnología) y maximizando el impacto positivo de las soluciones (tecnológicas) que pongamos en el mercado. En definitiva... Ahora, más que nunca, es necesario redescubrir y reinventar la RSC.

Notas

¹ El Global Compact, o Pacto Mundial, se lanzó el 31 de enero de 1999, en el seno del Foro de Davos, por el ex Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan. <http://www.un.org/es/globalcompact/index.shtml>

² Boston Consulting Group (2015) "The #digital imperative".

³ Visual Capitalist. <http://www.visualcapitalist.com/chart-largest-companies-market-cap-15-years/>

⁴ Naciones Unidas (2000). Objetivos de Desarrollo del Milenio <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>

⁵ Naciones Unidas (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁶ El Economista (agosto 2016). <http://www.economista.es/ecomotor/motor/noticias/7763057/08/16/Elon-Musk-apuesta-por-fabricar-el-Tesla-Model-3-sin-humanos.html>

⁷ Hipertextual (agosto 2016). <https://hipertextual.com/2016/08/uber-autonomos>

⁸ CienciaEs.com. http://cienciaes.com/ciencifresca/2015/03/09/inteligencia_artificial/

⁹ Coindesk (Mayo 2016) <http://www.coindesk.com/everledger-announces-partnership-vastari-combat-art-fraud/>

¹⁰ Stanford University. <https://ai100.stanford.edu/>

¹¹ Stanford University, accessed August 1, 2016 Artificial Intelligence and life in 2030. One Hundred Year Study on Artificial Intelligence (AI100). <https://ai100.stanford.edu>

¹² Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab <https://www.povertyactionlab.org/>

¹³ Organización de las Naciones Unidas para la

Alimentación y la Agricultura <http://www.fao.org/world-food-day/2016/theme/es/>

¹⁴ Sky Greens <http://www.skygreens.com/singapore-vertical-farm/>

¹⁵ Blog Xataka. <http://www.xataka.com/otros/esta-fabrica-es-el-terror-de-los-agricultores-cultivara-medio-millon-de-lechugas-al-dia-de-forma-automatica>

¹⁶ The Climate Group en nombre de la Global eSustainability Initiative (GeSI) (2008). "SMART 2020: Hacia la economía con niveles bajos de carbono en la era de la información"

¹⁷ Idem.

¹⁸ Wired (Febrero 2013). <http://www.wired.co.uk/article/ibm-watson-medical-doctor>

¹⁹ Blog New Atlas (Junio 2015). <http://newatlas.com/nanobots-blood-drug-delivery/38064/>

²⁰ UNICEF. <http://www.unicef.es/actualidad-documentacion/noticias/ninos-y-ninas-fuera-de-la-escuela-si-no-actuamos-25-millones-de>

²¹ Fundación Telefónica (Junio 2016) http://www.fundaciontelefonica.com/educacion_innovacion/profuturo/

²² Khan Academy. <https://es.khanacademy.org/>

²³ Siemens. <http://w3.siemens.com/topics/global/en/electromobility/pages/ehighway.aspx>

²⁴ Diario El Mundo (Agosto 2015). <http://www.elmundo.es/motor/2015/08/21/55d6e24fca4741bb088b4572.html>

²⁵ The Ocean Group. <https://www.theoceancleanup.com/>

²⁶ Mungiu-Pippidi, A. (2015). Corruption: Good governance powers innovation. *Nature*, 518, 295-297.

²⁷ Brain Drain Index http://www.wrsc.org/attach_image/brain-drain-index

²⁸ Global Innovation Index. <https://www.globalinnovationindex.org/>

²⁹ The World Bank. Worldwide Governance Indicators <http://data.worldbank.org/data-catalog/worldwide-governance-indicators>

¿Es suficiente la actual justicia internacional en derechos humanos y empresas?

CRISTINA PUIGDENGOLAS CARRERA

Abogada, Coordinadora Derechos Humanos y Empresas

RAFAEL MERINO RUS

Economista, Gestor de Proyectos. Fundación Fernando Pombo

Resumen

El mundo evoluciona cada vez más deprisa y las empresas han pasado de ser motor económico a tener un papel mucho más protagonista en la agenda social y de política internacional. En este horizonte, la justicia ha sido invocada por la comunidad internacional para resolver, estudiar y avanzar hacia un nuevo marco jurídico internacional más seguro y eficaz frente a los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos. Los Principios Rectores sobre las empresa y los derechos humanos aprobados en el seno de Naciones Unidas en 2011 han sido clave.

El propósito de este artículo es abordar algunos elementos actualmente presentes en el debate jurídico-académico sobre la implementación de estos principios por la justicia internacional y en el mundo empresarial, prestando especial atención al tercer pilar de los principios (remediar) y su conexión con una iniciativa novedosa procedente de Estados Unidos basada en la creación de un Tribunal Internacional de Arbitraje que gestione y resuelva los asuntos de derechos humanos y empresas.

Palabras clave: empresas, derechos humanos, Tribunal Internacional de Arbitraje.

Abstract

In a rapidly changing world, companies have gone from being an economic engine to have a much more leading role in the social and international political agenda. In this context, the international community is calling upon Justice to resolve, study and move towards a new international legal framework that is safer and more effective against the negative impact that the activities of companies have on human rights. The Guiding Principles on business and human rights adopted within the United Nations in 2011 have been a key factor.

The purpose of this article is to address some elements currently present in the legal and academic debate in relation to the implementation of these principles by the international justice system and the entrepreneurial world, paying particular attention to the third pillar of the principles (remedy) and its connection with a new initiative from the United States based on the creation of an International Court of Arbitration to manage and resolve subjects related to human rights and businesses.

Key words: bussiness, human rights, International Court of Arbitration.

Mucho ha llovido desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, ese gesto de grandeza humana tras la última Guerra mundial. Posteriormente se han adoptado Tratados sobre los derechos del niño, de la mujer, de los trabajadores, etc., todos textos necesarios prueba de la voluntad humana por evolucionar. En 1993 los 171 estados firmantes de la DUDH reafirmaron su compromiso en la Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos celebrada en Viena invocando de nuevo el orden y la paz internacional.

Sin embargo, en paralelo a este esfuerzo internacional para consolidar una serie de principios básicos para la defensa y promoción de los derechos humanos, encontramos numerosos casos de violaciones de derechos humanos a cargo de estados, personas –individuales o grupos organizados– y empresas.

Históricamente la justicia internacional ha tenido un mayor desarrollo normativo en lo que se refiere a las vulneraciones cometidas por estados y personas, y ahora el gran reto es el de fortalecer la justicia en el marco de las empresas y los derechos humanos.

Para entender este fenómeno en el que la actividad empresarial ha protagonizado o participado de la vulneración de uno o varios derechos humanos, cabe detenerse y enunciar algunos de los casos más significativos acontecidos a los largo de nuestra historia más reciente.

Si nos remontamos a la II Guerra Mundial y al periodo de la post-guerra, en la antesala de la aprobación de la DUDH, encontramos la primera referencia al enjuiciamiento de una empresa por sus actos contra los derechos humanos: el famoso caso “I.G. Farben”: Fue el *US Military Tribunal Nuremberg*, constituido para juzgar los crímenes realizados por el nazismo, quien en una demostración de justicia procesó a varios miembros de I.G. Farben por “violar el derecho a la propiedad privada para su enriquecimiento, vulnerando parte de las Regula-

ciones de la Haya de 1907 sobre Leyes y Costumbres de la guerra terrestre”¹.

Desde ese momento y durante las décadas siguientes, la economía, la política y las relaciones internacionales cambiaron sustancialmente, contribuyendo a un proceso de transformación hacia un mundo cada vez más globalizado e interconectado, gracias a los avances en campos como el derecho, la economía y, especialmente, la tecnología y la proliferación de acuerdos e instituciones internacionales que favorecieron el proceso, como por ejemplo el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, o la Organización Mundial del Comercio.

Desde entonces hasta ahora, en este nuevo marco global económicamente feroz, diversas empresas multinacionales se han visto inmersas directa o indirectamente en vulneraciones de derechos humanos a consecuencia de su actividad empresarial, causando además otros impactos como por ejemplo graves desastres naturales con alarmantes consecuencias medioambientales o desplazamientos forzados de comunidades locales. Dichas vulneraciones tienen lugar normalmente en países en vías de desarrollo, donde las empresas deslocalizan parcial o totalmente su actividad. Casos como la tragedia industrial de Bhopal por el escape tóxico en una fábrica de la empresa Union Carbide (1984), el vertido de la petrolera Royal Dutch Shell en el Delta del Níger (2008), o algunos más recientes como el derrumbe en Bangladesh y la vinculación a la catástrofe de varias multinacionales del sector textil (2013), o el fraude de las emisiones de Volkswagen (2015), forman parte ya de nuestra historia y de ellos hemos de aprender y tender puentes para el entendimiento entre las empresas y los derechos humanos.

Tradicionalmente, la responsabilidad en la promoción y defensa de los derechos humanos ha recaído en los estados a través de la suscripción de Tratados Internacionales y de la incorporación de los derechos humanos en su Derecho local, unido a la auto-regulación de

las propias empresas y su deber auto-impuesto de respetar sus propios códigos de buen Gobierno Corporativo.

Sin embargo, como ya es conocido por los que trabajamos en materia de derechos humanos y empresas, en el año 2011, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, a través de la adopción de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” mediante resolución 17/4 de 16 de junio (los comúnmente conocidos Principios Ruggie), supone –entre otras cuestiones que no van a ser objeto de análisis del presente artículo– que **por primera vez, se impone a todas las empresas la responsabilidad de respetar los derechos humanos** independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura².

Como el mismo profesor Ruggie aclara: *“La aportación normativa de los Principios Rectores no radica en la creación de nuevas obligaciones de derecho internacional, sino en precisar las implicaciones de las normas y métodos actuales para los Estados y las empresas; en integrarlas en un modelo único lógicamente coherente e inclusivo; y en reconocer los puntos débiles del actual sistema y las mejoras posibles. Cada principio va acompañado de un comentario, para aclarar su significado y sus implicaciones”*.

Esta responsabilidad, además de suponer 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; unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar³, supone que los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por vías judiciales, y extrajudiciales paralelas estatales y no estatales ante violaciones de derechos humanos por parte de las empresas, y las propias empresas deben también establecer o participar en mecanismos de reclama-

ción eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas de dichas violaciones⁴.

La Fundación Fernando Pombo⁵, en el cumplimiento de su misión de ejercer, promocionar, facilitar y servir como punto de encuentro para una abogacía comprometida con la justicia, el estado de derecho y los derechos humanos, lleva años trabajando en materia de derechos humanos y multinacionales y ha participado en la redacción de las guías sobre esta materia de la Asociación Mundial de la Abogacía (IBA), tanto para Colegios de Abogados como para Abogados de negocio⁶, y publicado su propio material didáctico⁷ con objeto de:

1.- Sensibilizar al sector de la abogacía y al mundo empresarial sobre la importancia de los derechos humanos en el ámbito de los negocios.

2.- Contribuir a la formación de los abogados de negocio a entender la filosofía que subyace en los Principios Ruggie y las obligaciones que dicho marco regulatorio implica para las empresas y los negocios internacionales, y su propio papel de asesor jurídico.

3.- Consolidar una comunidad de abogados interesados y sensibilizados en materia de derechos humanos y empresas a través de un grupo de expertos.

4.- Crear una comunidad de empresas transnacionales que implanten los Principios Ruggie para el respeto y promoción de los derechos humanos en su actividad empresarial dondequiera que operen y cualquiera que sea su mercado y su tamaño.

El objeto del presente artículo es analizar una iniciativa actual y pionera procedente de Estados Unidos⁸, que ha sido analizada por la Fundación en el último año, y está cogiendo mucho peso en países y empresas multinacionales de países Common Law⁹, que consiste en la creación de un Tribunal Internacional de

Arbitraje Internacional para resolver asuntos de derechos humanos y empresas¹⁰. Esta iniciativa vendría a superar las limitaciones de “nacionalidad jurisdiccional” y “localidad” existentes hasta la fecha y encuentra su eficacia en los propios criterios establecidos en los principios rectores al tratarse de un mecanismo de reclamación extrajudicial legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente y obviamente compatible con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, una fuente de aprendizaje continuo y basado en la participación y el diálogo¹¹.

En palabras de Geoffrey Robertson: *“Durante los últimos cincuenta años, el mundo ha sufrido una avalancha interminable de reglas repetitivas que se han ido solapando unas a otras, una cascada de conferencias, comisiones y convenciones de Naciones Unidas.... Ha llegado la hora de que algunas de estas reglas sean ejecutadas, con la ayuda de Tribunales internacionales independientes suficientemente acreditados con la sabiduría judicial”*.

Lo que Robertson parece transmitir es la sensación generalizada de que, hasta la fecha, los estados no han sido capaces de regular el creciente tráfico comercial internacional en lo que se refiere a la protección y defensa de los derechos humanos como consecuencia de comportamientos de empresas multinacionales en cuanto existen lagunas a nivel estatal que dejan a las víctimas de este tipo de violaciones de sus derechos por conductas empresariales sin acceso a mecanismos de remedio eficaces que no son cubiertos por los presentes sistemas legales, lo que genera un alto nivel de incertidumbre.

Bien es cierto que estamos ante una nueva “Lex Mercatoria”, una serie de reglas para regular las relaciones transnacionales al margen del tradicional sistema de *hard law* –Tratados Internacionales y demás normativa de Derecho positivo–, como son los Principios Ruggie –*soft law*–, además de otras iniciativas que pretenden cubrir la totalidad del ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa en conec-

xión con los derechos humanos, entre otros: los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción¹², estándares internacionales de aplicación empresarial como los que proponen la ISO 26000¹³ o el *Global Reporting Initiative* que incluye indicadores de cumplimiento de derechos humanos¹⁴. Sin embargo, ninguna de ellas ha resultado ser efectiva para dotar a las víctimas de violaciones de derechos humanos por parte de prácticas empresariales de un acceso eficiente a la justicia capaz de otorgar soluciones jurídicas ajustadas a dichas violaciones, pues se trata de iniciativas más centradas en la prevención e identificación que en la solución de situaciones de violaciones ocurridas.

En su artículo publicado por la *Harvard International Law Journal*, “*A proposal for an International Arbitration Tribunal on Business and Human Rights*”, Claes Cronstedt y Robert C. Thomson¹⁵ se refieren a esta situación de indefensión actual de las víctimas y proponen la creación de un Tribunal Internacional de Arbitraje en materia de Derechos Humanos y Empresa que ofrecería las siguientes ventajas, frente a las distintas jurisdicciones judiciales tradicionales:

- Reducción significativa de tiempos (y costes) para la resolución de disputas frente a los actuales procedimientos judiciales en Juzgados y Tribunales sobrecargados que suelen durar de 5 a 10 años.

- Elección por las partes de árbitros independientes, imparciales y expertos en materia de derechos humanos frente a jueces y magistrados elegidos por las “normas de reparto” tradicionales.

- La puesta a disposición, por parte del Tribunal, de mediadores altamente cualificados en las primeras fases del procedimiento, para asistir a las partes en la resolución de conflictos en materia de derechos humanos, que evitaría muchos procedimientos con la consiguiente reducción de costes.

– Audiencias virtuales en cualquier parte del mundo e incluso online.

– Desarrollo jurídico de la materia Derechos Humanos y Empresas a través de la publicación de los laudos y decisiones arbitrales motivadas que se fueran produciendo.

– Aprovechar los mecanismos para hacer valer las decisiones arbitrales extranjeras de la Convención de Naciones Unidas de 1958 suscrita por 156 estados, en lugar de depender de los existentes complejos mecanismos para hacer valer decisiones judiciales de otros países.

No obstante todas las ventajas anteriores, no podemos obviar el hecho de que el arbitraje exige el consentimiento de todas las partes implicadas que puede ser obtenido de diferentes maneras: a través de un acuerdo específico antes de que ocurra la situación de disputa o, caso de no existir dicho acuerdo, la empresa multinacional podría también optar por someterse a un arbitraje con carácter obligatorio motivado, en un sentido positivo, por razones de responsabilidad social corporativa o por razones, digamos, más de carácter defensivo, por su miedo a que una negativa a cooperar con las víctimas pudiera ser percibida de manera negativa por la comunidad a largo plazo.

En este sentido, son cada vez más las compañías que pueden encontrarse con dificultades a la hora de captar financiación de grupos de inversores privados o programas de instituciones internacionales, si se niegan a someter sus disputas en materia de derechos humanos a los Tribunales o no son capaces de evidenciar, a través de indicadores específicos, un claro compromiso con el respeto y promoción de los derechos humanos en los países donde operan, como por ejemplo la gestora de fondos Calvert Investment, que avisó a Coca-Cola sobre sus oportunidades para mejorar su política de gobierno corporativo y los riesgos sociales y ambientales; el Fondo Noruego de Pensiones, que revisó la actuación de Total en el Sahara; y la Iglesia de Inglaterra, que advir-

tió que desinvertirá en las compañías que no combatan el cambio climático¹⁶.

Antes o después, aquellas empresas que decidan permanecer al margen en materia de resolución de conflictos en derechos humanos, dejarán de ser bienvenidas como socios o aliados de negocios. Por el contrario, aquellas multinacionales que muestren un compromiso claro en aliarse con socios –*business partners*– que incluyan en sus cadenas de suministro cláusulas que protejan los derechos humanos en toda la cadena de valor y que prevean, además, procedimientos para resolver eventuales conflictos en materia de derechos humanos, comenzando por la negociación directa entre las partes, seguida por la mediación para ser resuelto el conflicto si lo anterior no funciona por un Tribunal Internacional de Arbitraje, tendrían muchas ventajas a la hora de encontrar socios y proveedores en base a los compromisos descritos en materia de derechos humanos.

No olvidemos que los derechos humanos inciden directamente con el desarrollo de las empresas y éste influye directamente en:

- a) Su ventaja competitiva
- b) Reputación
- c) Atracción y retención de talento (empleados), clientes, usuarios, proveedores, etc.
- d) Nivel de compromiso y productividad de los empleados
- e) Percepción de los inversores, accionistas, donantes, sponsors y financiadores
- f) Relaciones institucionales: con otras empresas, gobiernos, medios, proveedores, socios, clientes, la comunidad en la que operan¹⁷

Así, invertir o asegurar capital de una multinacional que resulte vinculada con abusos en materia de derechos humanos implica asumir un riesgo sobre dicha inversión o capital ase-

gurado con los impactos económicos que éste conlleva, debiendo por tanto añadir los inversores y compañías aseguradoras, una serie de criterios de inversión y aseguramiento adicionales a las ya existentes, que deberán incluir, en cualquier caso, la promoción y defensa de los derechos humanos. Al final, esa empresa se verá obligada a adoptar una serie de prácticas para la resolución de conflictos en esta materia que pasará por cómo resolver dichas disputas, materia cuya solución más viable y efectiva a día de hoy, pasa por la propuesta de Tribunal de Arbitraje Internacional, a juicio de Cronstedt y Thompson.

La creación y elección de este Tribunal de arbitraje además, al resultar alineado con los Principios Ruggie como hemos expuesto en el presente artículo, serviría para acelerar la implantación de los Principios para “proteger, respetar y remediar” y contribuiría a cumplir con el tercer pilar de los mismos, el referido al “Acceso a mecanismos de reparación”.

Además, en el marco de Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales –conjunto de recomendaciones de los gobiernos dirigidas a las empresas multinacionales con el objetivo de promover comportamientos ética y socialmente responsables– los Puntos Nacionales de Contacto creados por los países adherentes con el fin de promover e implementar las Directrices, constituyen una plataforma de mediación y conciliación en casos de vulneraciones de derechos humanos –entre otros potenciales problemas o conflictos en aplicación de las Directrices– por parte de empresas multinacionales. Así, las Directrices enuncian que en caso de detectar un impacto negativo en los derechos humanos se recomienda activar mecanismos de reparación internos, pero que estos «*no deben ser utilizados para debilitar la función de los sindicatos en la resolución de conflictos laborales ni deben impedir el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales de reparación de daño, incluidos los Puntos Nacionales de Contacto establecidos en virtud de las Directrices*»¹⁸. Dichos Puntos Nacionales de Con-

tacto tienen, pues, legitimidad para invitar a las partes a resolver sus disputas de manera extrajudicial y podría recomendar el sometimiento de los conflictos en materia de derechos humanos a este Tribunal Internacional de Arbitraje.

Esta propuesta de Tribunal ha atraído a la comunidad internacional, incluido el tercer sector. Algunas Organizaciones no gubernamentales argumentan que este Tribunal debería estar construido, estructurado y suficientemente formado para cubrir las necesidades de las víctimas de abusos en materia de derechos humanos por conductas empresariales. La respuesta de las empresas multinacionales, hasta la fecha, ha sido positiva, reforzando su compromiso con los derechos humanos en distintas esferas. Un claro ejemplo de ello es la implantación de nuevas estrategias de negocio para prevenir y controlar el cumplimiento de los derechos humanos en toda su cadena de valor, como la desarrollada por el grupo empresarial Inditex a través de la iniciativa “Right to Wear”, para la gestión sostenible y responsable de sus productos¹⁹; o el desarrollo de nuevos marcos de evaluación y *reporting* para medir e informar del progreso e impacto de su actividad empresarial en los derechos humanos, entre los que destacan algunas empresas como Unilever y sus informes sobre derechos humanos²⁰.

Adicionalmente hay que resaltar la constitución en el marco de Naciones Unidas de un grupo de trabajo intergubernamental para elaborar un instrumento internacional relativo a empresas transnacionales y otras compañías de negocio con respecto a los derechos humanos²¹, promovido por Ecuador y Sudáfrica y apoyado por más de mil organizaciones de derechos humanos. Un tratado que podría transformar el planteamiento normativo vigente especialmente en el pilar “remediar”, si consigue finalmente su objetivo: crear instrumento jurídicamente vinculante para regular, bajo el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las compañías transnacionales y otras empresas de negocios.²²

Si bien habrá que esperar al futuro para dilucidar la verdadera aplicación y efectividad sobre el respeto y la protección de los derechos humanos y las garantías de acceso a remedio de las víctimas, en el actual movimiento creciente para lograr un efectivo acceso a la Justicia, el Tribunal de Arbitraje Internacional se presenta inequívocamente como un mecanismo jurídicamente eficaz, ya que operaría como un complemento operativo paralelo al sistema judicial tradicional y a nuestro juicio, a día de hoy, plantea más ventajas que inconvenientes para evitar los abusos en materia de violaciones de derechos humanos motivados por actuaciones empresariales.

¿Seremos capaces desde el mundo empresarial de fomentar una justicia voluntaria, transnacional, arbitral, basada en el conocimiento técnico, en materia de derechos humanos, y jurídico, en base a la experiencia judicial y extrajudicial que nos ha dado la experiencia de casos anteriores de violaciones de derechos humanos por conductas empresariales inapropiadas? El tiempo y nuestro sentido común lo dirá.

Gracias por leernos

Notas

¹ Ver «*The IG Farben Trial*»: <http://werle.rewi.huberlin.de/IGFarbenCase.pdf>

² RUGGIE, John. «Principios Rectores sobre la empresa y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”» (2011). Principio 14.

³ *Ibidem*. Principio 15.

⁴ *Ibidem*. Principio 25.

⁵ Artículo 3 de los estatutos fundacionales: «*Son fines de la Fundación los siguientes: a) La defensa y promoción de la justicia y del Estado de derecho; b) la defensa y promoción de los derechos humanos y los valores democráticos, tanto en el ámbito nacional como internacional; c) La contribución al fomento, desarrollo y mejora del derecho de defensa y del ejercicio de la abogacía; y d) El fomento y difusión de aquellos valores que contribuyen al desarrollo integral de la persona, como son educación, formación, deporte, cultura, competencia, solidari-*

dad, igualdad y creatividad en sus distintas manifestaciones».

⁶ INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION, «IBA Business and Human Rights Guidance for Bar Associations» (adopted by the IBA Council on 8 October 2015) and «IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers» (adopted by a resolution of the IBA Council 28 May 2016): <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=c9bd50c6-c2b3-455b-b086-a7efbfe1f6a5>

⁷ FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, libro «El papel del Abogado en la implantación de los principios Ruggie: 8 buenas prácticas para abogados de negocio», editado por Tirant lo Blanch (2016): <http://www.tirant.com/libreria/libros> y artículo «Derechos Humanos y empresas: el papel de los abogados de empresa» (2014) <http://www.fundacionpombo.org/wp-content/uploads/2015/09/ddhh-y-empresas-el-papel-de-los-abogados-de-empresa.pdf>

⁸ En concreto por Claes Cronstedt, perteneciente al Colegio de Abogados sueco y antiguo socio de Baker & McKenzie y Robert Thomson, miembro de la Asociación Americana de la Abogacía (ABA), antiguo Director General Legal de la Agencia Medioambiental americana y ex socio del Despacho LeBoeuf, Lamb, Green & Mac Rae, volcado actualmente en el estudio y asesoramiento en materia de derechos humanos y empresas

⁹ «Is all the statutory and case law background of England and the American colonies before the American revolution. It consists of those principles, usage and rules of action applicable to government and security of persons and property which do not rest for their authority upon any express and positive declaration of the will of the legislature». Black's Law Dictionary. Page 189.

¹⁰ CLAES CRONSTEDT AND ROBERT C. THOMPSON, «A Proposal for an International Arbitration Tribunal on Business and Human Rights», Harvard International Law Journal: <http://www.harvardilj.org/2016/07/a-proposal-for-an-international-arbitration-tribunal-on-business-and-human-rights/>

¹¹ Principios Ruggie: Principio 31: *Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación; b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos; c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa y aclarar los*

posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación; d) *Equitativos*: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto; e) *Transparentes*: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego; f) *Compatibles con los derechos*: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocido; g) *una fuente de aprendizaje continuo*: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro; los mecanismos de nivel operacional también deberían: y h) *basarse en la participación y el diálogo*: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios».

¹²PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mision/principles>

¹³INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STAN-

DARDIZATION, «26000 Guidance on Social Responsibility» (2014) http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf

¹⁴ GLOBAL REPORTING INITIATIVE: <https://www.globalreporting.org/>

¹⁵ *Ibid.*, nota 10

¹⁶ Ver « Los fondos de inversión obligan a las empresas a impulsar el buen gobierno»: <http://www.expansion.com/2014/05/19/empresas/1400528817.html>

¹⁷ *Ibid.*, nota 13

¹⁸ OCDE, «Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales» (versión 2011): <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesES-PANOL.pdf>

¹⁹ Inditex, «Right to wear»: <https://www.inditex.com/es/sustainability>

²⁰ Unilever, «Enhancing livelihoods, advancing Human Rights» (2015) https://www.unilever.com/Images/slp-unilever-human-rights-report-2015_tcm244-437226_en.pdf

²¹ Consejo de Derechos Humanos, (14 Julio 2014) «Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos», A/HRC/RES/26/9, online: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/55/PDF/G1408255.pdf?OpenElement>

²² Alianza Para el Tratado (n.d), «Historia», online: <http://www.treatymovement.com/historia/>

La criminalización de la protesta social y los movimientos de defensa de los derechos humanos como alternativa en las luchas por la dignidad

ANA SÁNCHEZ MERA

Responsable de MPDL en Guatemala
Consultora independiente en DDHH

Resumen

En los últimos años hemos visto cómo la ciudadanía ha tomado las calles y las plazas, en lo que en algunos casos se ha llamado la “revolución de la indignación”¹, para reclamarle al Estado que cumpla con sus obligaciones como garante de derechos y satisfaga las necesidades de su ciudadanía. Lejos de tomarles como interlocutores válidos, los Estados en su mayoría se han enfrentado a estos movimientos de defensa de derechos, incrementando la represión y aproximándose a los mismos como si estos fueran un problema de seguridad nacional.

Este artículo aborda el problema de la criminalización de la protesta y la crisis de la democracia desde una perspectiva de derechos, reconociendo a estos movimientos sociales como movimientos de defensores y defensoras de derechos humanos.

Palabras clave: defensores de derechos humanos, democracia, derecho a la protesta.

Abstract

Over the past few years we have seen how people has taken the streets and squares in a nonviolent revolution, which in some cases has been called “the revolution of the indignation” to urge the State to fulfil its obligations as guarantor of rights, as well as to satisfy its citizens’ needs. Far from taking them as valid interlocutors, most states have faced these movements increasing repression, dealing with them as if they were a national security problem.

This article discusses the problem of criminalization of the protest and the crisis of the democracy from a rights based perspective, recognizing these social movements as human rights defenders movements.

Key words: human rights defenders, democracy, right to protest.

Vivimos un momento de crisis. Una crisis que va mucho más allá de una crisis financiera², por mucho que nuestros representantes políticos nos quieran hacer creer lo contrario. Aquellos valores en los que se asentaban nuestras sociedades democráticas, los modelos de estados sociales y de derecho se tambalean amenazados por sus propias estructuras.

Los estados modernos, cuyos valores estaban basados en unos modelos sociales, democráticos y de derecho están siendo atacados y fagocitados por sus propios sistemas e instituciones. La actual crisis de valores y democrática ante la que nos encontramos ha dado lugar desde 2011 a numerosos movimientos populares –o “presencias colectivas”³– movimientos ciudadanos que, utilizando tácticas y estrategias no violentas, luchan por la defensa de derechos humanos. La ciudadanía ha despertado y salido a las calles y a las plazas a reclamar aquello que le pertenece: su dignidad.

Podríamos decir que todos aquellos levantamientos populares que comenzaron en 2011, desde la Primavera Árabe o el 15-M, hasta los movimientos de *Occupy Wall Street* o *Black Lives Matter*, representan un clamor popular que pide a voces un nuevo modelo, un cambio de paradigma. Si bien es cierto que estos movimientos tienen demandas y peticiones diferentes, todos ellos comparten un denominador común: el uso estratégico de la no violencia y la reivindicación de la dignidad humana como eje central de sus demandas.

Podríamos asimismo preguntarnos por qué la dignidad se ha conformado como ese eje central de las demandas, sustituyendo al discurso de los derechos humanos y a su universalidad. Si bien el objeto de este artículo no es profundizar en este debate, sí parece importante señalar al menos esta crítica a la corriente hegemónica de los derechos humanos como máxima representación de la dignidad humana, percibida en muchas ocasiones como otra fuente más de imperialismo y opresión y que se ha puesto de manifiesto - de manera intencionada o inintencionada - en las deman-

das de los movimientos no violentos de los últimos años. Repensar estos conceptos, cuestionar la universalidad de los derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y aventurarnos a explorar una nueva teoría crítica de los derechos humanos, que integre nuevos discursos sobre la dignidad humana en el mundo, se presenta como una tarea cada vez más urgente y necesaria.

Para diseñar mecanismos efectivos de protección de derechos y de las personas que los defienden, así como para alcanzar esa protección universal de la dignidad humana, necesitamos redefinir ese objeto de protección en base a las particularidades y epistemologías de cada grupo e individuo en su contexto. El hecho de que el discurso de los derechos no se haya configurado como eje central de las demandas, o que la lucha no haya ocupado de manera mayoritaria los tribunales u otras instituciones judiciales tradicionales y haya ocupado las plazas; incluso que se hayan llevado a cabo acciones de desobediencia civil que algunas veces puedan haber estado fuera de la legalidad (como es el caso de algunas ocupaciones de edificios públicos) no significa que estos movimientos no puedan ser considerados como movimiento de defensa de los derechos humanos y las personas que los integran como defensores y defensoras.

Los mecanismos actuales de protección a personas defensoras de derechos humanos se centran en un abordaje individual, caso por caso. Esto hace que en muchas ocasiones, las propias personas defensoras se vean obligadas a exponerse en demasía, a asumir más riesgos para ser más visibles, porque esa visibilidad es la que garantiza que se dispongan de mecanismos más efectivos de protección. No podemos esperar que alguien ponga su vida en riesgo para poder ser protegido. Necesitamos definir y construir un nuevo abordaje, un nuevo modelo de protección colectivo, que vaya más allá de la protección de los derechos individuales y que busque mecanismos que no sólo protejan a los individuos, sino que también fortalezcan a los movimientos.

Limitaciones de los modelos de estado como garantes de derechos

Actualmente, en nuestros modelos de estados democráticos, sociales y de Derecho, el ente responsable de la protección de nuestros derechos es el propio estado. Paradójicamente, ese mismo estado garante de nuestros derechos es el principal vulnerador de los mismos. La gran mayoría de las protestas sociales de los últimos años (desde 2011) están relacionadas con una serie de necesidades sociales insatisfechas: necesidades básicas como la alimentación, la salud, la educación o una vivienda digna; o necesidades de ser libres, de vivir sin violencia, de expresarnos libremente o de decidir sobre nuestra propia vida. ¿A quién recurrir cuando nuestra dignidad se ve amenazada por las propias políticas e instituciones estatales? ¿Qué podemos hacer cuando el Estado no cumple con sus obligaciones de satisfacer esas necesidades? ¿Podemos apelar a las instituciones estatales para que nos protejan de sus propias políticas y decisiones? ¿Qué hacemos con nuestra indignación?

En sistemas democráticos como el nuestro, se podría sugerir que el ejercicio de nuestro derecho al voto es la respuesta a todos estos interrogantes: si aquellas personas que han asumido el encargo de velar por nuestros intereses y garantizar nuestros derechos no han satisfecho nuestras necesidades, votemos a otras personas para que lo hagan, promovamos un cambio en las urnas. Pero ¿hay algún cambio posible que pueda forjarse más allá de las urnas? ¿Más allá de las instituciones? ¿Es el voto el único mecanismo de participación en nuestras democracias?

En un momento como el actual, en el que la democracia representativa ha sido secuestrada por el capitalismo y parece ser éste y no el estado el garante de nuestros derechos, la ciudadanía ha decidido tomar las calles y plazas de distintos puntos del planeta en busca de aquella dignidad perdida, robada y abusada durante tantos años, demandando un nuevo concepto

de democracia más participativa, una democracia directa, real. La sociedad civil valiente y empoderada se ha convertido en la guardiana de sus propios derechos, defendiéndolos a través del ejercicio del que Gargarella⁴ consideró el primer derecho: el derecho a la protesta social.

“El derecho a la libertad de expresión no es un derecho más sino, en todo caso, uno de los primeros y más importantes fundamentos de toda estructura democrática: el socavamiento de la libertad de expresión afecta directamente al nervio principal del sistema democrático”

Las democracias, lejos de definirse por el consenso, de acuerdo a la idea de Gargarella⁵, deben reconocerse y caracterizarse por el disenso y la especial protección del mismo. En este tipo de modelos de gobierno, en el que la ciudadanía delega en sus representantes electos en las urnas la toma de decisiones sobre aspectos cruciales de sus vidas, el derecho a disentir, a expresar nuestra visión crítica de las decisiones que toman nuestros representantes, debería gozar de una protección especial. El derecho al disenso, expresado a través de la protesta social no violenta debe consistir el núcleo central de una democracia real y representativa que vaya más allá del ejercicio del derecho al voto.

La doctrina del foro público, desarrollada sobre todo a partir de los casos de Hague⁶ y Schneider en Estados Unidos defiende que

“(Las calles y los parques) han sido confiadas al uso público desde tiempo inmemorial, usándose desde siempre para el propósito de que los ciudadanos se reúnan en asambleas, se comuniquen entre sí, y discutan sobre cuestiones públicas”

¿Qué otro lugar mejor que la vía pública para defender los intereses y bienes comunes de la ciudadanía? Desde 2011, varios son los movimientos que han vuelto a las calles y plazas de todo el mundo: en el continente americano encontramos los movimientos de *Occupy Wall*

Street, en EEUU o Yo Soy 132, en México; en Europa los movimientos de los indignados en Grecia, España con el 15M o Francia con el *Nuit Debout*; sin olvidarnos de las Primaveras Árabes, con sus distintos devenires, en Bahrein, Túnez o Siria. Todos estos movimientos, a pesar de sus diferencias contextuales, coinciden en la esencia de sus luchas por mundos mejores y más dignos. Al mismo tiempo, todos ellos luchan también contra enemigos comunes: las dictaduras. En los casos de las Primaveras Árabes contra una serie de dictaduras personales o en los casos de *Occupy Wall Street* o el 15M contra la dictadura impersonal y financiera del capitalismo global⁷.

Estos movimientos, “en lugar de ser considerados como actores legítimos, a los que considerar y dar respuesta, son considerados elementos perturbadores del orden, y por tanto, una amenaza para la sociedad en su conjunto, a los que hay que aplicar medidas de prevención y contención”⁸ Estas lógicas y procesos securitarios están cada vez más presentes en la escala global, colonizando diferentes espacios gubernamentales y diferentes facetas de nuestras vidas a través de intentos de disciplinar a los individuos a favor del mercado y eliminar los mecanismos anticompetitivos, tanto a través de las políticas de austeridad como de las políticas de seguridad destinadas a reprimir la disidencia⁹. Estos nuevos modelos han llegado a crear nuevas categorías de ciudadanía, jerarquizadas en función de lo valiosos que sean los individuos para el mercado. Así, aquellas personas valiosas para el mercado podrán disfrutar de los derechos atribuidos tradicionalmente a la ciudadanía, independientemente de su estatus legal, y aquellos individuos considerados como no valiosos –o seres extraños– que protestan por estos nuevos modelos, son excluidos, castigados y criminalizados. Son sujetos peligrosos que “requieren un tratamiento especial, disciplinario o incluso autoritario”¹⁰

El concepto de securitización define e ilustra muy bien este tipo de procesos de legitimación de medidas autoritarias. La securitización puede

de ser definida en “referencia a la introducción en una cuestión social, política o económica de una lógica securitaria, la cual hace que puedan tomarse medidas excepcionales y se hurte en cierta medida el debate político sobre las mismas, alejándonos así de la concepción de la seguridad como concepto estable y con un referente evidente.”¹¹

En los últimos años hemos visto cómo en diferentes países se han ido aprobando legislaciones que, en pos de la seguridad, han recordado el derecho a la protesta y a la libertad de expresión de manera extrema. Se han tratado como temas de seguridad cuestiones políticas y sociales, dándole preferencia a enfoques coercitivos sobre enfoques de derechos.

Sin ir más lejos, aquí en España, la reciente aprobación de la Ley de Seguridad Ciudadana, conocida como Ley Mordaza, es un claro ejemplo de estas prácticas coercitivas. La ley ha sido duramente criticada, tanto desde la propia ciudadanía española como por organizaciones de derechos humanos¹². Un grupo de expertos de Naciones Unidas afirmaba en 2015 que las reformas del Código Penal y la propuesta de ley de Seguridad Ciudadana “amenazan con violar derechos y libertades fundamentales de los individuos”¹³. Hoy, un año después de su entrada en vigor, las sanciones derivadas de las faltas tipificadas en la ley se sitúan ya como la segunda causa de denuncias en España: entre el 1 de julio de 2015 y finales de enero de 2016, la Ley de Seguridad Ciudadana se ha saldado con cerca de 40.000 sanciones, de las cuales, más de 6.200 por “faltas de respeto a las fuerzas de seguridad” y unas 3.700 por “desobediencia y resistencia a la autoridad”¹⁴. Casi 30 personas son multadas cada día en España por presuntos insultos a las fuerzas del orden¹⁵.

En México se ha conocido recientemente a través de una filtración que la Agenda Nacional de Riesgos, un documento confidencial¹⁶ de los servicios de inteligencia mexicanos, que considera a varios movimientos sociales

como un riesgo para la seguridad nacional. Entre los movimientos citados se encuentran La Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Frente Amplio Social (FAS), o la Unión Popular de Vendedores Ambulantes 28 de Octubre (UPVA) Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra (FPDT). Sofía de Robina Castro, abogada del área Internacional del Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez afirma que “la respuesta que hay de parte del Estado: una respuesta autoritaria. Lejos de permitir que se desahoguen y se ventilen todas las problemáticas, de atenderlas y de resolver, se generan mayores violaciones a través de detenciones arbitrarias, incluso muertes y ejecuciones, como en Nochixtlán [Oaxaca]. Se limita el espacio social. Nos preocupa que ante una situación de crisis la respuesta del estado sea tan autoritaria”¹⁷.

Israel, estado que se presenta a sí mismo como la única democracia de Oriente Medio, acaba de aprobar el pasado mes de julio otra ley conocida como la Ley de ONG, *NGO Bill*. La polémica ley obligará a organizaciones no gubernamentales que reciban más del 50% de su financiación de organismos internacionales públicos, a señalarlo públicamente. Según denuncia la organización de derechos humanos Adalah, 25 de las 27 organizaciones que se verían afectadas por la nueva legislación son organizaciones de derechos humanos críticas con las políticas del gobierno israelí con respecto a la población palestina. Adalah afirma que el fin último de esta ley no es tanto mejorar los mecanismos de transparencia, sino perseguir e incitar contra las organizaciones de derechos humanos¹⁸. La ley fue también denunciada por un comité de expertos de Naciones Unidas. El relator especial de Naciones Unidas para los Defensores y Defensoras de Derechos Humanos, Michael Forst¹⁹, alertaba de que esta medida erosionaba el carácter democrático de la sociedad civil israelí y vulneraba el Artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos relativo a la libertad de expresión.

Protestas sociales como movimiento de defensores y defensoras de DD HH

Ante esta crisis de valores democráticos, ante este estado creciente de represión, securitización y criminalización de la protesta social es importante ganar la batalla discursiva. Si aceptamos la propuesta de que los procesos de securitización se establecen mediante construcciones discursivas activas, por actores con la capacidad de hacerlo, tenemos que deconstruir esos discursos, darles la vuelta y desecuritizar la protesta social y presentarla como una alternativa ante la amenaza de las dictaduras, personales o impersonales, que atentan contra nuestros valores, contra nuestras necesidades, al fin y al cabo, que atentan contra nuestra dignidad.

La Unión Europea aprobó en 2008 las Directrices sobre los defensores de los derechos humanos²⁰. En este documento, basado en el principio de que “toda persona tiene derecho, individual o colectivamente, a promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los planos nacional e internacional”, define a los defensores y defensoras de derechos como “personas, grupos e instituciones de la sociedad que promueven y protegen los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos. Persiguen la promoción y la protección de los derechos civiles y políticos, y la promoción, la protección y la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Promueven y protegen asimismo los derechos de los miembros de grupos tales como las comunidades indígenas. No se incluyen en esta definición los individuos o grupos que cometen actos violentos o propagan la violencia”

Las directrices reconocen el valor de estos grupos y/o personas en la promoción y protección de los derechos humanos, asumiendo que en muchas ocasiones estas labores suponen criticar o exponer públicamente opiniones contrarias a las políticas de los gobiernos. A

pesar de ello, subrayan que es “importante garantizar la seguridad de los defensores de los derechos humanos y proteger sus derechos”, desarrollando “medios que permitan actuar con eficacia, en el marco de la política exterior y de seguridad común, en favor de la promoción y la protección de los defensores de los derechos humanos en terceros países”.

Si nos guiamos por esta definición, no nos costará afirmar que los movimientos populares que reclaman un mundo más justo y que luchan de manera no violenta por devolverle la dignidad a la ciudadanía, pueden ser considerados como movimientos de defensores y defensoras de derechos humanos y que como tal, deberían gozar de la protección pertinente. Sin embargo, las cifras alumbradas por los informes de las diferentes organizaciones que trabajan en esta materia son desoladoras. Según la organización Frontline Defenders, al menos 156 defensores/as de derechos humanos²¹ fueron asesinados o murieron estando detenidos/as durante el año 2015. Más de la mitad de esos asesinatos, 87 de ellos, tuvieron lugar en Latinoamérica, de los que 54 ocurrieron en Colombia. El 45% de los asesinatos estuvieron relacionados con acciones de defensa ambiental, defensa del territorio y de los derechos de los pueblos indígenas.

Como señalaba en la introducción, en muchas ocasiones, para gozar de una protección efectiva, es necesario ser una cara visible. Esto conlleva varios problemas. El primero, ya señalado anteriormente, es que esta visibilidad supone asumir más riesgos. Es tremendamente incoherente que para conseguir protección sea necesaria una mayor exposición al peligro. En muchos movimientos, esas caras visibles, los líderes o lideresas, son quienes salen en algunos medios cuando son detenidos o repressaliados. Pero detrás de esas personas hay otras muchas que se ven silenciadas, sólo porque no son una cara conocida, quedando en una situación de mayor vulnerabilidad.

Otro problema es la figura de liderazgo unipersonal que se fomenta. Si hay algo que ha

caracterizado a los movimientos de los indignados, del 15M, *Black Lives Matter* y similares es la ausencia de líderes visibles. Se fomentaba un liderazgo compartido, grupal, mucho más emancipador y poderoso, que se puede ver perjudicado por este modelo de protección basado en los casos individuales.

Este modelo de protección está intrínsecamente ligado con la manera actual de entender los derechos: individualista y personalista, que invisibiliza los derechos colectivos y entiende los derechos colectivos como una mera suma de los derechos individuales.

La desigualdad de género y la violencia contra las mujeres no escapa a este ámbito. “Las violencias específicas que experimentan las defensoras de los derechos humanos, así como el impacto que tienen estas agresiones en sus vidas y activismo, son cada vez más evidentes. Las defensoras, además de enfrentar los mismos riesgos que los defensores, afrontan violencias que suelen justificarse con base en las normas sociales, las costumbres, la religión y la tradición. Todo ello ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar medidas de protección que aborden las distintas necesidades y realidades de las defensoras.”²² Por ello el 18 de diciembre de 2013, se aprobó en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas la Resolución 68/181 sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer.

Si bien todos estos mecanismos no son de obligado cumplimiento para los estados, son recursos importantes que reconocen la labor de todas estas personas que dedican su vida a luchar por los derechos de la ciudadanía y del medioambiente. Representan una obligación moral de los estados, recordemos, aquellos que en teoría son los garantes de nuestros derechos, hacia aquellas personas que en la práctica los están defendiendo.

Por esa razón nosotros y nosotras, como parte de una ciudadanía libre, valiente y empo-

derada tenemos que seguir en las calles y en las plazas defendiendo nuestros derechos, reclamando protección para quienes los defienden, exigiendo la liberación de nuestra democracia secuestrada y la devolución de la dignidad robada. En palabras de Maina Kiai, Relator Especial en la ONU para la libertad de reunión y asociación

“Yo no lo puedo hacer por ustedes- ustedes son quienes lo deben hacer. Primero tienen que involucrarse y levantar su voz. Si no hay nadie dispuesto o capaz de defender los derechos humanos, entonces no esperen que la comunidad internacional lo haga por ustedes. Una vez que alcen la voz por sus derechos o por los de otros, entonces es cuando los organismos internacionales vendrán a apoyarles. Pero no esperen que ellos tengan que hacerlo por ustedes.”

Notas

¹ Santos, B. (2015) *Las revueltas mundiales de la indignación: su significado para la teoría y para la práctica*. en *Revueltas de la indignación y otras conversas*. Bolivia. Stigma. pp. 17-37. [Disponible online en http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/BSS_Revueltas.pdf]

² Santos, B (2010) *Para descolonizar occidente. Más allá del pensamiento abismal*. Buenos Aires. CLACSO.

³ Éste es el término acuñado por Boaventura de Sousa en la obra a la que se hace referencia en la nota anterior.

⁴ Gargarella, R. (2011) *Resumen de la Protesta Social*. en *Elementos de Derecho Constitucional*. [Disponible online en <http://gargarellaramirez.blogspot.com.es/2009/09/resumen-de-protesta-social-clase-del.html>]

⁵ Gargarella, R (2006) *El derecho a la protesta social*. En *Derecho y Humanidades*, nº12. pp. 141 – 151.

⁶ Hague v. Committee for Industrial Organization 307 U.S. 496 (1939). [Disponible online <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/307/496/case.html>]

⁷ Santos, B. (2015) *Las revueltas mundiales de la indignación: su significado para la teoría y para la práctica*. en *Revueltas de la indignación y otras conversas*. Bolivia. Stigma. pp. 17-37. [Disponible online

en http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/BSS_Revueltas.pdf]

⁸ Estevez, J (2015) *La expansión del gobierno neoliberal: securitización, autoritarismo liberal y resistencias*. En Bondía, D. (dir.), Daza, F. (coord.) y Sánchez, A. (coord.), *Defender a Quien Defiende*. Barcelona. Icaria. p.18.

⁹ *ibidem*

¹⁰ Optiz, S (2011) *Government Unilimited. The security Dispositif of Illeberal Governmentality* en Brocbling, U; Krasmann, S y Lemke, T. *Governmentality issues and Future Challenges*. Nueva York y Londres. Routledge. p. 99.

¹¹ Estevez, J (2015) *La expansión del gobierno neoliberal: securitización, autoritarismo liberal y resistencias*. En Bondía, D. (dir.), Daza, F. (coord.) y Sánchez, A. (coord.), *Defender a Quien Defiende*. Barcelona. Icaria. p.20

¹² Human Rights Watch (2015) *España debe desestimar proyecto de seguridad ciudadana deficiente*. [Disponible online <https://www.hrw.org/es/news/2015/03/09/espana-debe-desestimar-proyecto-de-seguridad-ciudadana-deficiente>]

¹³ OHCHR (2015). *Dos proyectos de reforma legal socavan los derechos de manifestación y expresión en España*. [Disponible online en <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15597&LangID=S#sthash.Yx9c4sRC.dpuf>]

¹⁴ Reporteros Sin Fronteras (2016) *Un año de la “Ley Mordaza”: los periodistas afectados hacen balance*. [Disponible online en: <http://www.rsf-es.org/news/espana-un-ano-de-la-ley-mordaza-los-periodistas-afectados-hacen-balance/>]

¹⁵ Sánchez, R. (2016) *La Policía multa a 30 personas al día por “faltas de respeto” a los agentes desde que entró en vigor la Ley Mordaza*. El diario 3 de marzo 2016. [Disponible online http://www.eldiario.es/sociedad/sanciones-diarias-Policia-Ley-Mordaza_0_489951750.html]

¹⁶ Ramirez, E. (2016) *Movimientos sociales, “amenaza” para el Estado*: Cisen. Contralínea. 26 agosto 2016. [Disponible online <http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2016/08/28/movimientos-sociales-amenaza-para-el-estado-cisen/>]

¹⁷ *idem*

¹⁸ Adalah (2016) *Adalah: Approval of NGO Law part of grotesque game aimed at human rights organisations*. [Disponible online <https://www.adalah.org/en/content/view/8848>]

¹⁹ OHCHR (2016) *Israel: UN experts urge Knesset not to adopt pending legislation that could target critical NGOs*. [Disponible online <http://www.ohchr.org/>]

EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20177&LangID=E#sthash.nDV1O7dN.dpuf]

²⁰ Directrices de la Unión Europea sobre los defensores de los derechos humanos. [Disponible online <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/16332-re01.es08.pdf>]

²¹ Frontline Defenders (2016) Informe Anual. [Disponible online <https://www.frontlinedefenders.org/es/resource-publication/2016-annual-report>]

²² Carvalho, L. (2016) Resolución de las Naciones

Unidas sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer. p. 7 [Disponible online http://im-defensoras.org/wp-content/uploads/2016/07/RESOL-DE-LA-ASAMBLEA-GRAL-ONU_010616-MED_WEB_2.pdf]

²³ Kiai, M, 2013. Cita del Relator Especial en la ONU para la libertad de reunión y asociación, recogida por Protection International, (2013) [Disponible online

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN
Movimiento por la Paz –MPDL–

NACIONAL

Las entidades de la Plataforma de ONG de Acción Social realizan 13 millones de atenciones

Según el estudio “La Plataforma en Cifras”, realizado por la Plataforma de ONG de Acción Social, en 2014 las 26 entidades que la integran realizaron 13 millones de atenciones a personas vulnerables en nuestra sociedad. En gran medida estas actuaciones fueron dirigidas

a personas mayores, a personas jóvenes, a infancia y familias, y a emergencia social.

Igualmente, del estudio se desprende que los ingresos obtenidos para la realización de las atenciones, un total de 3.271 millones de



euros, proceden mayoritariamente de la prestación de servicios de estas organizaciones sociales y de la venta de sus propios productos (2.401 millones de €).

En cuanto a los gastos generados por estas 26 organizaciones, ascienden a 3.191 millones de euros. De los cuales, 1.354 millones corresponden a los salarios de las personas que desarrollan su actividad profesional en las mismas.

El Grupo Entusiasmo renueva su compromiso con la Escuela de Paz

El Movimiento por la Paz y el Grupo Entusiasmo firmaron, el pasado 13 de julio, un nuevo convenio para apoyar la Escuela de Paz durante los próximos cinco años. El nuevo acuerdo consolida la relación entre el Grupo

Publicitario Entusiasmo y el Movimiento por la Paz, quienes vienen colaborando desde el año 2011 para la puesta en marcha y el desarrollo del proyecto socioeducativo Escuela de Paz.

Esta iniciativa, inaugurada en el año 2012, tiene como objetivo favorecer el desarrollo de niños, niñas y jóvenes a través de la realización de actividades de educación para la paz y ocio saludable con el fin de reforzar el trabajo que se desarrolla en los centros educativos. Es un espacio de formación, intercambio, convivencia y motivación en la que participan niños y niñas de 5 a 18 años.

El Grupo Publicitario Entusiasmo está formado por las compañías Neuromedia, Fisherman, Entusiasmo y Mucho Valor y Selfie. Con la firma de este nuevo convenio, todas ellas se unirán al compromiso social y educativo del Movimiento por la Paz.



Lanzamiento de la web del proyecto “Participation matters”

El proyecto “Participation matters” (La participación importa), en el que participa el Movimiento por la Paz –MPDL–, ya cuenta con nueva web: <http://participationmatters.eu/>. En ella, las y los internautas podrán conocer de primera mano tanto los objetivos del proyecto, como sus últimas noticias, fotos, videos, etc.

Liderada por la organización italiana COSPE en colaboración con Inspire (Austria), AN-

CI (Italia) y el Movimiento por la Paz, la iniciativa tiene como principal objetivo fomentar la inclusión y la participación de ciudadanas y ciudadanos migrantes de la Unión Europea en la vida cívica y política del país de acogida dentro de la propia Unión Europea. En España, el proyecto se centra en el fomento de la participación cívica y política de personas rumanas y búlgaras, para lo que se prevé una serie de actividades enfocadas a la información y sensibilización de autoridades locales, partidos políticos, asociaciones, ciudadanía en general, etc.

INTERNACIONAL

Las Poderosas Teatro sensibilizan a jóvenes guatemaltecos en contra de la violencia

Las Poderosas y el Movimiento por la Paz, en el marco del proyecto Municipios Libres de Violencia de Sololá (Guatemala), celebraron del 22 al 25 de agosto pasado unas jornadas teatrales sensibilizadoras con estudiantes sololatecos.

A través de las propuestas y preocupaciones que los estudiantes observaron en sus pueblos y comunidades, se realizaron montajes participativos con los que se pretendía, a través de una forma lúdica, sensibilizar a todos aquellos que han decidido colaborar en las actuaciones y a los espectadores que acudirán a los próximos estrenos. Desde la violencia física y sexual, el alcoholismo, las drogas y los problemas de contaminación del agua, la actividad ha estado abierta a cualquier tipo de problemática que los jóvenes han querido abordar tras

realizar una investigación sobre aquello que ocurre a su alrededor.

Las jornadas se han llevado a cabo en cinco municipios del departamento sololateco, los cinco municipios donde Movimiento por la Paz, junto a su socia local, REDMUSOVI, están llevando a cabo el proyecto “Municipios Libres de Violencia”, cuya meta final es eliminar la violencia contra mujeres y niñas en uno de los países con mayor número de feminicidios a nivel mundial.



Realización de una misión de trabajo conjunto en Oujda (Marruecos)

Durante los días 21 y 22 de septiembre de 2016 tuvo lugar una misión de trabajo en Oujda (Marruecos), contando con la presencia de representantes de los principales socios del Movimiento por la Paz en Marruecos, así como de la AECID, en el marco del Convenio “Apoyo a los procesos de participación democrática en Marruecos” que la organización implementa en el país vecino, junto con Oxfam Intermón, y otros siete socios marroquíes: el Espace Associatif a nivel nacional, y seis asociaciones locales de las provincias de Alhucemas, Larache y Oujda.

En el marco de la misión, se asistió a un Taller de planificación destinado a las asociaciones de jóvenes, actividad organizada por ACO-DEC. Asimismo, se celebró un Comité SEAR (Seguimiento, Evaluación, Aprendizaje y Rendición de cuentas) y un Comité de Dirección ampliado. Dichas instancias se reúnen 4 veces al año en Rabat y en las 3 regiones involucradas: Larache, Oujda y Alhucemas, con el objeto de garantizar un adecuado seguimiento y una fluida comunicación con el conjunto de socios participantes.

Campaña de sensibilización sobre planificación familiar en Tahoua (Níger)

El Movimiento por la Paz –MPDL–, en colaboración con la Dirección de la Salud Infantil y de la Madre (DSME) del Ministerio de Salud nigerino y otros socios locales lanzó el pasado 4 de octubre una campaña nacional de comunicación sobre la planificación familiar.

La iniciativa, que estará en marcha durante un periodo de tres meses, parte con el objetivo de sensibilizar a la población sobre los problemas como el tamaño de los hogares (Níger sigue siendo el país del mundo con mayor natalidad del mundo, con más de 7 hijos por hogar), los derechos de las mujeres a decidir el número de hijos o el espaciamiento de los em-

barazos, entre otros. En salud reproductiva se insiste en la importancia de que las mujeres embarazadas acudan a los centros de salud y realicen consultas prenatales y posnatales, o incluso sobre el derecho mismo a acudir al centro, ya que en ocasiones se ven impedidas por decisión de sus maridos. En total, se difundirán 100 mensajes de radio, se interpretarán 10 mini obras de teatro y se impartirán aproximadamente 60 charlas en 10 comunidades rurales de Bazaga, Alléla y Doguéraoua, pertenecientes al Departamento de Tahoua, al sur del país, en la frontera con Nigeria. Se prevé que la acción alcance a aproximadamente a 2.000 personas.



Revista de Revistas

ALEX IVÁN ARÉVALO SALINAS

Doctor en Estudios Internacionales de Paz, Conflictos y Desarrollo.
Secretario del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Social y Paz,
Universitat Jaume I de Castellón

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

BERRÓN, G. (2016). "Derechos humanos y empresas transnacionales Una discusión urgente", *Nueva sociedad*, nº 264, 147-158. Edita: Fundación Friedrich Ebert (FES). Disponible en: <http://nuso.org/articulo/derechos-humanos-y-empresas-transnacionales/>

Existen fuertes asimetrías de poder entre las empresas y las poblaciones e incluso entre las empresas y varios Estados. Estas asimetrías generan situaciones de abusos y violaciones de los derechos humanos, además de bloquear el acceso a la justicia de las poblaciones afectadas. Y muchas veces las compañías tienen responsabilidad directa o indirecta por una serie de delitos contra la vida, el medio ambiente, la libertad sindical, los consumidores y la salud de las personas. El artículo analiza ese contexto para destacar la importancia del problemático vínculo «derechos humanos-empresas», y las iniciativas que buscan limitar la apropiación extrema y desigual de las riquezas comunes y promover un sistema jurídico que proteja a las personas.

BERNAL, A.; NIEVES, C.; BRIONES, A. (2016). "Motivaciones para implantar una estrategia de RSC en empresas tecnológicas y

su influencia en la competitividad. Análisis empírico desde España", *Revista Globalización, competitividad y gobernabilidad*, vol. 10, no. 2, 33-53. Edita: Universia y Georgetown University. Disponible en: <https://gcg.universia.net/article/viewFile/1873/1925>

El presente artículo propone un modelo de ecuaciones estructurales que permite explicar cuáles son las motivaciones de implantar medidas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en empresas tecnológicas españolas, y cómo influye en la competitividad de dichas empresas. El análisis de la RSC en empresas tecnológicas se encuentra en un estado inicial, como demuestra la literatura analizada. Los resultados del modelo revelan que existe una relación positiva, directa y estadísticamente significativa entre las motivaciones, la estrategia de RSC y la competitividad, y por tanto, con implicaciones teóricas y prácticas para la gestión de la RSC en empresas tecnológicas.

CABRERA, A. (2016). "La Responsabilidad Social Empresarial de grandes multinacionales estadounidenses en México y su adaptación local desde la perspectiva institucional", *Revista del Colegio de San Luis*, no. 12, 116-158. Edita: Colegio de San Luis, México. Disponible en:

<http://ojs.colsan.edu.mx/ojs/index.php/COLSAN/article/view/626>

La responsabilidad social empresarial consiste en acciones sociales de la compañía hacia sus grupos de interés. Estas acciones comúnmente son adaptadas por las empresas al contexto local en el que operan. A través de la teoría institucional se explora la adaptación de la responsabilidad social empresarial de diez compañías estadounidenses en México con base en el análisis del contenido de sus informes de responsabilidad social. La responsabilidad social empresarial de estas compañías presenta una institucionalización positiva con respecto del enfoque tradicional filantrópico y de asistencia, institucionalización ambigua acerca del apoyo a mipymes y seguridad de los empleados, mientras que temas como la libertad de asociación y los derechos humanos están exentos de institucionalización, es decir, presentan institucionalización negativa.

CANCINO MOLINA, B.; NÁJERA CACEROS, L.; GUTIÉRREZ, L.; ORANTES, G (2016). "Responsabilidad social en las micro y pequeñas empresas de Ocosingo, Chiapas", *Vinculatégica*, año 2, no. 1, 776-800. Edita: Facultad de Contaduría Pública y Administración [FACPYA] de la Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL]. Disponible en:

<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculatégica/Revistas/R2/776-800%20-%20Responsabilidad%20Social%20En%20Las%20Micros%20Y%20Pequeñas%20Empresas%20De%20Ocosingo,%20Chiapas.pdf#page=1>

Para el logro del Desarrollo Sostenible, la Responsabilidad Social es un tema de suma importancia para todas las organizaciones a nivel mundial sin importar su giro y tamaño; ya que deben asegurarse que el impacto de sus decisiones y actividades no ocasionan daño a la sociedad ni al medio ambiente. La investigación se realizó con el objetivo de analizar la responsabilidad social en las micros y pequeñas empresas del municipio de Ocosingo, Chiapas de acuerdo a las Materias Fundamentales de Responsabilidad Social establecidas

por la Norma ISO 26000:2010. Para este estudio se utilizó un enfoque descriptivo de corte cualitativo para conocer la opinión de los directores. Se logró identificar que a pesar de no tener conocimientos específicos sobre responsabilidad social realizan actividades relacionadas a mejorar sus operaciones y la interacción con la comunidad. La principal debilidad identificada corresponde a derechos humanos en el rubro de seguridad social

CANTÚ RIVERA, H. (2016). ¿Hacia un tratado internacional sobre la responsabilidad de las empresas en el ámbito de los derechos humanos? Reflexiones sobre la primera sesión del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. 16, Edita: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=402744477013>

La adopción de los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en 2011 significó el inicio de un proceso de desarrollo normativo a gran escala a nivel internacional, regional y nacional. Este proceso dio un siguiente paso con el establecimiento por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de un Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta, encargado de desarrollar un instrumento internacional jurídicamente vinculante en la materia. Dicho Grupo de Trabajo intergubernamental tuvo su primera sesión en julio de 2015, donde se ventilaron e intercambiaron ideas sobre algunos de los principales puntos a cubrir en el tratado, pero donde también resaltaron numerosos desafíos que deben ser analizados a fondo si se busca crear un instrumento efectivo

HERNÁNDEZ, J. (2016). "El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales", *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, no. 33, 209-226. Edita: Universidad del País Vasco. Disponible en:

http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/16108

La arquitectura de la impunidad protege las prácticas de las corporaciones transnacionales y confronta con la arquitectura de los derechos recogida en el Tratado Internacional de los Pueblos para el Control de las empresas Transnacionales. Éste no es un tratado al uso, es una nueva configuración jurídico-política de cómo enfrentar la total impunidad con la que actúan las corporaciones transnacionales.

JIMÉNEZ, S.; LÓPEZ, J. (2016). “Derechos humanos y bienes comunes. Conflictos socioambientales en Colombia”, *Revista de Antropología social Desacatos*, no. 51, 130-141. Edita: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. México. Disponible en:

<http://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/1587>

En este artículo se explica la emergencia de las acciones colectivas por los derechos humanos de comunidades locales y regionales en Colombia, asociadas a la defensa de los bienes comunes y el medio ambiente sano. Éstas han configurado un nuevo ciclo de movilizaciones cuya presión por la creación de una legislación y jurisprudencia protectora del medio ambiente ha producido efectos jurídicos en la defensa de sus derechos. Presentamos la discusión teórica en torno a los bienes comunes y su relación con la defensa de los derechos humanos, después analizamos el contexto colombiano de adecuación territorial para las dinámicas económicas extractivas por medio de la violencia, y por último, explicamos la centralidad de las acciones colectivas que enmarcan la defensa de los bienes comunes y el medio ambiente dentro del repertorio de los derechos humanos y sus efectos jurídicos.

LÓPEZ, A.; OJEDA, J.; RÍOS, M. (2016). “La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso”, *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, online-en proceso de publicación, Edita: Asociación Española de profesores universitarios de contabilidad. Disponible en:

<http://www.elsevier.es/es-revista-revista-contabilidad-spanish-accounting-review-368-avance-resumen-la-responsabilidad-social-empresarial-desde-S113848911600011X>

Esta investigación tiene como objetivo analizar los factores que mayor impacto tienen sobre el nivel de responsabilidad social empresarial (RSE), desde la perspectiva del capital humano. A través de un estudio de caso, se encuestó a 68 empleados utilizando el modelo de RSE basado en la norma ISO 26000, en el cual se analizan las variables de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad. Los resultados del análisis de regresión muestran que el nivel de RSE, desde la percepción de los trabajadores, está en función de las prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad, prácticas laborales y medio ambiente. Así mismo, muestran que existen diferencias por género en la percepción de los trabajadores respecto al nivel de responsabilidad social de la empresa. Se presentan implicaciones para el sector académico, empresarial y gubernamental.

LEÓN, M. (2016). “¿Son posibles las políticas públicas frente a las transnacionales?”, *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, no. 33, 103-112. Edita: Universidad del País Vasco. Disponible en:

http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/16096

La posibilidad de articular políticas públicas que delimiten y disputen el poder de las empresas transnacionales, se ha presentado en el marco de experiencias que buscan salir del neoliberalismo y transitar hacia un nuevo sistema económico, lo cual ha supuesto plantearse la refundación constitucional de los Estados, redefiniendo objetivos estratégicos, instituciones, normas y demás, como es el caso de Ecuador.

El artículo hace una breve revisión de iniciativas de políticas públicas que hacen frente al

poder de las transnacionales, de manera directa o indirecta, desde agendas específicas de recuperación de soberanías, control del poder de mercado y compras públicas. Desplegando las capacidades de regulación, control y negociación del Estado, y conjugando soberanías nacionales y regionales, se procura delimitar el control transnacional de la producción y el comercio, de la capacidad de demanda local, entre otros, lo que pasa por reestructuraciones de los propios mercados nacionales y de sus lógicas.

MARÍ, L. (2016). "La lucha contra las empresas transnacionales, una lucha contra los engranajes del sistema de dominación", *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, no. 33, 193-208. Edita: Universidad del País Vasco. Disponible en:

http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/16106

Debido a la centralidad de las empresas transnacionales en el nuevo sistema de dominación múltiple, estas se convierten en un agente clave al que los movimientos sociales tienen que hacer frente intentando disputarles su poder. En esta lucha los movimientos sociales, como agentes de emancipación colectiva, disponen de una serie de potencialidades pero también de límites, que conviene conocer para poder fortalecerlos, superando contradicciones y siendo capaces de atacar las diferentes dimensiones del poder de las transnacionales, al mismo tiempo que se construyen alternativas en la lógica de los procesos de transición.

MARTÍNEZ, J.; BRENES, R.; ARANEDA, X. (2016). "Caracterización de empresas que realizan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica un estudio exploratorio", *Revista de Responsabilidad social de la empresa*, no. 22, 745-89. Edita: Fundación Luis Vives. Disponible en:

<https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/22.pdf>

El crecimiento económico y desarrollo de los países son temas importantes para todos

los agentes económicos. Este progreso debe mantener una conciencia social y ambiental. El objetivo del estudio es determinar el perfil de las empresas que han adoptado las prácticas de RSE en Costa Rica, las que asesoran y cuáles son las diferentes características que se presentan en dichas empresas. Para esto, se llevó a cabo una investigación cualitativa sobre la implantación de prácticas responsables y la integración de éstas en la estrategia empresarial, se realizó un análisis documental, grupos de enfoque y la aplicación del cuestionario estructurado a los gerentes. Los hallazgos indican que la mayoría de las empresas que realizan prácticas responsables son grandes y fundamentalmente nacionales, y que la mayoría no tienen un departamento específico para atender el tema de RSE dentro de la organización y no han implementado sistemas integrales de RSE en su organización o en su estrategia empresarial, así como acreditaciones. El profundizar en las formas, mecanismos y modelos que sirvan de base para apoyar la incorporación de la RSE en la gestión de las organizaciones es fundamenta

PÉREZ MENDIGUREN, J.; ETXEZARRETA, E. (2016). "Otros modelos de empresa en la economía solidaria: entre la retórica y la práctica", *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, no. 33, 227-252. Edita: Universidad del País Vasco. Disponible en:

http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/16110

Este artículo propone una reflexión crítica sobre la factibilidad de construir otros modelos de empresa en el marco de lo que se ha venido a denominar Economía Solidaria. El artículo presenta un recorrido teórico y empírico por los elementos principales que construyen la lógica organizativa de las organizaciones de Economía Solidaria, y apoyándose en la evidencia empírica existente ofrece una discusión de los principales retos y contradicciones a los que se enfrentan este tipo de organizaciones en su camino hacia la construcción de otra economía.

RAMIRO, P. (2016). “Resistencias, regulaciones y alternativas: de las estrategias empresariales a las propuestas de transición”, *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, no. 33, 176-192. Edita: Universidad del País Vasco. Disponible en:

http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/16104

En el marco de la mayor crisis económica, ecológica y social de la historia del capitalismo global, las empresas transnacionales están utilizando toda una serie de estrategias corporativas para presentarse ante el conjunto de la sociedad como los actores principales para la recuperación socioeconómica. Este reposicionamiento de la imagen empresarial pasa, entre otros factores, por una combinación de las técnicas de comunicación y marketing con la cooptación de las instituciones gubernamentales y la asunción de la responsabilidad social corporativa como símbolo de autorregulación empresarial. Como analizaremos en el presente artículo, frente a ello, con el fin de avanzar hacia modelos de desarrollo post-capitalistas, las organizaciones y movimientos de la sociedad civil están desarrollando nuevos discursos, iniciativas contrahegemónicas y propuestas de transición que van caminando con una triple perspectiva: de resistencia, frenando los impactos negativos de la expansión de las empresas transnacionales; de regulación, proponiendo mecanismos de control que sirvan para situar los derechos de las personas y los pueblos por encima de la *lex mercatoria*; y de alternativas, llevando a la práctica propuestas concretas que vayan disputando parcelas de autonomía y soberanía económica a las grandes corporaciones.

ROJAS, M. (2016). “EL DESARROLLO DE LOS PLANES de acción nacional sobre empresa y derechos humanos y el estado actual de los planes de acción sobre RSC: España y los

países nórdicos”, *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, no. 23, 35-91. Edita: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Disponible en:

<http://e-revistas.uc3m.es/index.php/UNIV/article/view/2946/1648>

Países Nórdicos como Dinamarca, Finlandia, Suecia, Noruega e Islandia, con Estados del bienestar muy desarrollados, se sitúan a la cabeza de los rankings existentes en cuanto a Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y sostenibilidad. Además de su alto grado de concienciación, sus empresas, más allá de la mera creación de valor económico, buscan maximizar el bienestar del conjunto de la sociedad, invirtiendo hoy en el desarrollo de su actividad futura sin comprometer las necesidades de las próximas generaciones. España, a medias entre la adopción voluntaria de estrategias de RSC y la necesidad de una regulación de mínimos, aborda hoy la implementación de un Plan que recoge medidas concretas centradas, siguiendo los Principios Rectores que recogen el Derecho Internacional vigente, en el deber del Estado de proteger, la obligación de las empresas de respetar y el acceso a los mecanismos judiciales y extrajudiciales de reparación, y que condiciona cualquier tipo de apoyo del Gobierno al respeto a los derechos humanos (DDHH) por parte de aquellas empresas que lo soliciten. El presente estudio trata de políticas Nacionales y se planteará sobre la necesidad de un nuevo Tratado Internacional sobre DDHH y empresas multinacionales. Sin embargo, dentro del análisis que aquí se propone, cabe retener por una parte, la iniciativa voluntaria de los Gobiernos para elaborar Planes Estatales de Empresa y DDHH, y de RSC; y, por otra, que el marco a respetar es el establecido a nivel global o Internacional. Si queremos comprender la disposición de unos países y la inacción de otros. Y las políticas de sus Gobiernos, en materia de RSC.

