

JUAN FRANCISCO DÍEZ SPELZ\*

LUIS BUSTOS NIÑO\*\*

CAPÍTULO 6

*Derechos Humanos y su influencia  
en el ámbito empresarial*

## RESUMEN

El presente escrito pretende desarrollar el tema de los derechos humanos en el contexto empresarial. Con dicho objetivo en mente, el texto se divide en dos partes. En la primera se abordan, en primer lugar y de manea teórica, distintas formas de entender la actividad empresarial con la finalidad de proponer soluciones a la regulación de los derechos humanos y las empresas. Posteriormente, se esgrimen argumentos para justificar el que las empresas están dotadas de obligaciones en la materia. Por último, se reflexiona en torno a las implicaciones que una responsabilidad en materia de derechos humanos tiene para la actividad empresarial.

En la segunda parte se estudian las diferencias entre la responsabilidad empresarial en derechos humanos (REDH) y la responsabilidad social empresarial (RSE). Se admite que estas pueden desarrollarse de manera paralela y complementaria. Además, se presentan algunos ejemplos de proyectos donde confluyen los esfuerzos de varios actores públicos, privados y de la sociedad civil dirigidos a darle visibilidad y aumentar la REDH. Se entienden como incipientes procesos de internalización y comprensión de las exigencias de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

*Palabras clave:* política de la empresa, moralidad de la vida económica, vida de la empresa, Carta de Derechos Humanos, organizaciones no gubernamentales, condiciones y organización del trabajo.

---

\* Licenciado en Derecho por la Universidad Panamericana, campus Ciudad de México, y maestro en Ciencias Jurídicas por la misma universidad. Maestro en Teoría y Práctica de los Derechos Humanos por la Universidad de Essex, Reino Unido, donde participó en el Proyecto de Empresa y Derechos Humanos. Cuenta con un diplomado en Derecho Internacional de los Derechos Humanos por la Universidad de Oxford. Profesor-investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana, campus Ciudad de México. Correo electrónico: <jfdiez@up.edu.mx>

\*\* Abogado de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Público, Ciencia y Sociología Política, título otorgado por la Universidad Externado de Colombia en convenio con la Universidad de Milán y la Universidad Complutense de Madrid. LL.M. (magíster) en Mineral Law and Policy de la Universidad de Dundee, Escocia. Actualmente es candidato doctoral en Derecho por la Universidad Panamericana, campus Ciudad de México. Miembro del Grupo de Investigaciones en Regulación de Mercados Energéticos (IRE), Universidad Externado, Colombia. Docente-investigador del Departamento de Derecho Minero Energético de la misma universidad. Correo: <luis.bustos@uexternado.edu.co>

## HUMAN RIGHTS AND ITS INFLUENCE ON BUSINESS ENVIRONMENT

### ABSTRACT

This paper aims to develop the theme: human rights in the business context. With that goal in mind, the text is divided into two parts. In its first part different ways of theoretically understand business activity are addressed in order to offer solutions for the regulation of human rights and business. Subsequently, arguments are presented in order to justify that companies have human rights' obligations. Finally, we examine the implications of the recognition of human rights' responsibility in the business field.

The second part studies the differences between Corporate Responsibility for Human Rights and Corporate Social Responsibility. Admitting that these can be developed in a parallel and complementary way. In addition, it presents some examples of projects where the efforts of various public, private and civil society actors come together to give visibility and increase Corporate Responsibility of Human Rights. Understanding them as incipient processes of internalization and assimilation of human rights' demands in the business world.

*Key words:* Business policy, business morals, business activity; Charter on Human Rights; non-governmental organisations; organisation of work and working conditions.

### INTRODUCCIÓN

La influencia que los derechos humanos tienen en la actividad empresarial es aún incierta. Sin duda, la introducción de criterios como los Principios Rectores de Naciones Unidas para derechos humanos y empresas del año 2011 es reflejo de los esfuerzos internacionales realizados para definir las obligaciones que tienen las empresas en coordinación con los Estados para proteger, respetar y remediar violaciones a derechos humanos. Lo mismo las negociaciones que actualmente se llevan a cabo para la formulación de un tratado internacional vinculante que defina estas obligaciones, ante la constatación de que la actividad empresarial puede ser un factor de violación de estos derechos.

Ante este panorama, en el presente trabajo nos proponemos ir unos pasos antes de estos esfuerzos, a fin de reflexionar en torno a los fundamentos de la relación entre los derechos humanos y la actividad de las empresas, así como para presentar a manera de ejemplo distintos esfuerzos y proyectos que

se han desarrollado en el ámbito práctico para instaurar mejores prácticas en las empresas, tendientes a una mejor observancia de los derechos humanos. Sostenemos que los elementos que se pueden desprender de una reflexión en torno a la razón de ser de la vinculación de ambos temas son necesarios para generar regulación que actualice las exigencias de los derechos humanos, en coordinación con la naturaleza de la actividad empresarial.

En este sentido, en la primera parte del trabajo se reflexiona acerca de la naturaleza de la actividad empresarial, comprendiéndola como actividad humana que, dependiendo de sus intenciones, efectos y consecuencias, puede estar más o menos alta de moral, o con un mayor o menor nivel de respeto a derechos de otros. Desde este punto de partida, se reconoce que un aspecto fundamental para el análisis de la relación entre los derechos humanos y las empresas es el de estudiar los intereses a los que puede responder la actividad de las empresas, como aquellos de otras personas o terceros que pueden verse afectados por la misma, específicamente cuando hacen referencia a intereses derivados de su humanidad, con el fin de lograr equilibrios en las soluciones a conflictos que se presenten. Los intereses empresariales no son puramente económicos, por lo que debe tomarse en cuenta este aspecto para poder realizar la ponderación con aquellos derivados de los derechos humanos, desde una perspectiva de los terceros interesados —o *stakeholder perspective*—.

Para la realización de estas tareas es indispensable también justificar el que las empresas estén obligadas a respetar derechos humanos. Es por ello que la segunda sección de la primera parte aborda esta labor, tomando en cuenta los retos que aún están pendientes para su implementación, ya sea a través de normas externas vinculantes o de procesos de autorregulación y establecimiento de objetivos. Estando conscientes de los problemas que conlleva esta no vinculatoriedad en la generación de regulación, en la tercera sección de la segunda parte se propone que la influencia que los derechos humanos debe tener en la actividad empresarial debe lograrse en primer término por procesos de internalización de los mismos, y no únicamente a través de normas coercitivas, con el objetivo de generar esfuerzos que permitan concebir a estos derechos no como prácticas colaterales, sino adquiriendo un carácter central en el desarrollo de la actividad empresarial.

De este modo, en la segunda parte del texto, al contrastar los efectos tanto de la RSE como de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos, se describen distintos proyectos tendientes a generar mejores prácticas empresariales, incluyendo una perspectiva de derechos humanos, tanto en el ámbito laboral como de trabajadores migrantes, capacitación en la materia, inclusión

de los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre otros. Estos casos sirven para ejemplificar las reflexiones contenidas en la primera parte, pues aportan elementos prácticos que pueden ser de utilidad para la generación de regulaciones tendientes a proteger, respetar, garantizar estos derechos, así como para remediar posibles violaciones a los mismos.

Así pues, los derechos humanos deben ser entendidos como elementos críticos que permiten analizar y calificar la actividad empresarial como actividad humana, y que influyen en esta, pero como puertas de entrada o puntos de partida para desarrollar mejores prácticas, con efectos positivos en las distintas personas que están involucradas, sean accionistas o grupos o individuos relacionados con la misma, pero también con problemas y conflictos entre los imperativos comerciales de la empresa y estos derechos. Esto supone un gran reto intelectual, del cual estamos conscientes, ya que la solución no es sencilla, y la generación de regulaciones es solo un paso para lograr consensos e influir tanto en acciones concretas de compañías como en el establecimiento de criterios generales. A continuación presentamos nuestras reflexiones al respecto, sabedores del reto futuro para el desarrollo de los mismos.

#### I. REFLEXIONES EN TORNO A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL. LOS “INTERESES” DE LA EMPRESA

Definir la actividad que realizan las empresas, sobre todo en el caso en el que se quiera contrastarla con las exigencias que presentan los derechos humanos, puede resultar una tarea complicada, pero a la vez necesaria para reflexionar en torno a la relación entre las dos realidades. De hecho, la forma en la cual se comprenda la actividad empresarial será definitoria para la inclusión de los derechos humanos en el marco de sus actividades. Es por esto que en el presente apartado se abordarán de manera teórica distintas formas de entender la actividad empresarial, con el fin de proponer soluciones a la regulación de los derechos humanos y las empresas.

Para ello, es necesario reconocer también que el contexto en el que se realizará el análisis tiene que ver con el contraste, por un lado, entre los intereses o imperativos comerciales de las empresas, y el de los derechos humanos, por el otro. Al fin y al cabo, el desarrollo y futura regulación de ambos debe partir de encontrar soluciones a los aparentes conflictos de las exigencias que cada uno de los ámbitos reclama para sí y de esta manera reflexionar en torno a por qué los derechos humanos no deben considerarse como aspectos meramente colaterales al desarrollo de la actividad empresarial, así como en torno a las

diferentes soluciones a los mismos, por medio de la responsabilidad social corporativa, la ética empresarial o la responsabilidad en materia de derechos humanos.

De esta forma, una empresa puede entenderse como una entidad colectiva que posee una personalidad separada de la de sus miembros<sup>1</sup>, con el fin de limitar la responsabilidad de los accionistas o *shareholders* hasta el monto de sus contribuciones<sup>2</sup>. Una empresa o compañía, como una unidad legal independiente, posee derechos, obligaciones y responsabilidades distintos a los de sus miembros<sup>3</sup>, provenientes de leyes que les otorgan la posibilidad de actuar como “personas” en el mundo jurídico<sup>4</sup>. Sin embargo, esta forma de comprender a la empresa debe considerarse en su dimensión histórica, pues, aunque la corporación moderna es una idea del siglo XVI, el concepto de la “responsabilidad limitada” se introdujo hasta el siglo XIX<sup>5</sup>.

No se puede obviar en este punto que existen diferentes formas de comprender la naturaleza de una empresa como persona jurídica, tales como la teoría legal, que comprende a la misma como una concesión por parte de la ley, o como una ficción o agregado de individuos<sup>6</sup>, o como entidades reales,<sup>7</sup> o incluso como “nexo de contratos”<sup>8</sup> entre distintos agentes interesados o accionistas. Sin embargo, cualquier esfuerzo por explicar lo que una empresa es, y de ahí poder comprender los efectos de su actividad, es en sí mismo limitado. De acuerdo con Alexis Dyschkant, la empresa no puede ser únicamente una

---

1 FELDMAN, DAVID y MEISEL, DAVID. *Corporate and Commercial Law: Modern Developments*, Londres, Lloyd’s of London Press, 1996, p. 16.

2 EASTERBROOK, FRANK H. y FISCHER, DANIEL R. *The Economic Structure of Corporate Law*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1991, p. 40.

3 TALBOT, LORRAINE. *Critical Company Law*, Routledge-Cavendish, 2008, p. 23.

4 HINKLEY, ROBERT. Developing corporate conscience. En: REES, STUART y WRIGHT, SHELLEY. *Human Rights, Corporate Responsibility*, Annandale, Pluto Press, 2000, p. 287.

5 WERHANE, PATRICIA. Corporate Moral Agency and the Responsibility to Respect Human Rights in the UN Guiding Principles: Do Corporations Have Moral Rights?, *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, 2015, p. 10.

6 *Ibidem*, p. 14.

7 FRENCH, PETER. “The Corporation as a Moral Person”, *American Philosophical Quarterly*, vol. 16, n.º 3, julio, 1979, p. 215.

8 La teoría de la empresa como “nexo de contratos” la entiende como un vehículo para facilitar la celebración de contratos entre diferentes partes con el fin de proteger determinados intereses que tendrán que ser definidos. FELDMAN, DAVID y MEISEL, FRANK (eds.), *Corporate...*, cit., pp. 123-125.

ficción legal útil para atender a intereses humanos, sino que una explicación de su mera existencia depende de realizar una analogía con el razonamiento humano<sup>9</sup>. Es decir, podemos sugerir, junto con este autor, que el actuar de la empresa es asimilable al actuar humano.

En este sentido, Adela Cortina está de acuerdo con la afirmación de que la actividad empresarial es actividad humana, lo cual implica que puede estar más o menos alta de moral, es decir, que se configura a través de un *ethos* empresarial con hábitos y carácter que lo pueden llevar a adoptar decisiones más o menos justas y buenas<sup>10</sup>. El desarrollo histórico de la relación entre la actividad empresarial y la ética puede dividirse, de acuerdo con esta autora, en tres etapas: (i) la primera durante la época industrial, donde el pensamiento de Adam Smith y Max Weber propició la reflexión en torno a la calificación moral de las acciones de los agentes económicos, (ii) una etapa posindustrial, después de los años setenta, en la que comenzó un nuevo interés por la ética empresarial y las buenas prácticas corporativas y (iii) una edad informacional, en la que nos encontramos actualmente, en donde el actuar de las empresas debe considerar criterios de integridad y transparencia con el objetivo de cambiar hábitos, en un mundo en el que la globalización y el desarrollo de las tecnologías modifican la forma en la que la actividad de las mismas puede repercutir en la vida de las personas<sup>11</sup>.

En este contexto, la evaluación de la actividad empresarial como actividad humana se enmarca por un lado en el ámbito de la mundialización, que provoca que la misma pueda tener distintos efectos en diferentes partes del planeta, sobre todo tratándose de compañías multinacionales con fines de lucro que aparentemente, en principio, ven únicamente por sus propios intereses,<sup>12</sup> y por el otro –de manera análoga– en la relación entre la empresa y el Estado que, de acuerdo con Requena y Cárdenas, impacta en la forma en la que se desarrolla la regulación de su actuar, debido a que coexisten tanto la regulación impuesta por los Estados como la autorregulación que se plantean las empresas para

---

9 Cfr. DYSCHKANT, ALEXIS. Legal Personhood: How we are Getting It Wrong, *University of Illinois Law Review*, n.º 5, vol. 2015, p. 2088.

10 CORTINA, ADELA. Las tres edades de la ética empresarial. En: *Construir confianza. Ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones*, Madrid, Trotta, 2003, pp. 17-20.

11 *Ibidem*, pp. 26-36.

12 Cfr. ENRÍQUEZ, JOSÉ MARÍA *et al.* *Educación plena en Derechos Humanos*, Madrid, Trotta, 2014, p. 96.

alcanzar sus diversos objetivos<sup>13</sup>. El contraste entre estos dos ámbitos será fundamental para la generación de normativa en la materia, tomando además en consideración el hecho de que en la situación actual la autoridad para fijar criterios regulativos se traslada paulatinamente del ámbito estatal al ámbito internacional, donde se generan redes transnacionales alrededor tanto de empresas como de organizaciones no gubernamentales<sup>14</sup>.

El objetivo es entonces el reflexionar en torno a si la actividad empresarial realizada dentro de este contexto es compatible con una regulación en materia de derechos humanos, es decir, en qué sentido una empresa puede obligarse a respetar estos derechos y a través de qué prácticas puede esto volverse operativo. Adelante hablaremos de la naturaleza de estos derechos, asunto que se hace necesario para proponer respuestas al problema planteado. Sin embargo debemos afirmar que la actividad empresarial se desarrolla atendiendo a una comprensión de la empresa como agentes morales con una entidad diferente a la de sus accionistas o miembros, que se manifiesta tanto en el ámbito temporal (una empresa puede “durar” más o menos tiempo que la vida de sus accionistas, o incluso cambiar de accionistas), así como por estar dotadas de procedimientos distintos de toma de decisiones; podríamos decir que con una lógica distinta<sup>15</sup>. Esto último nos lleva a sostener que las corporaciones, con operaciones locales o transnacionales, tienen preferencias que pueden entrar en conflicto con los intereses de otras personas, grupos, o incluso de otras empresas. En ocasiones se tendrá que justificar, esto implica que los intereses empresariales pueden entrar en conflicto no solo con otros intereses, sino con los derechos de otras personas, ya sea en el ámbito interno o externo, y con distinta intensidad.

Es precisamente en este posible conflicto de intereses donde se manifiesta con más claridad la necesidad de regulación para prevenir o remediar probables violaciones de derechos humanos por parte de empresas. Así pues, reconociendo este hecho, aun es necesario por un lado definir la naturaleza de los intereses empresariales –y también el de las exigencias de derechos humanos– y por el otro justificar por qué una empresa puede estar obligada a respetar

---

13 REQUENA, CARLOS y CÁRDENAS GUTIÉRREZ, SALVADOR. *Compliance legal de la empresa; una tendencia regulatoria mundial*, México, Thomson Reuters, 2016, pp. 22-23.

14 Cfr. RODRIK, DAN. *The Globalization Paradox*, Oxford University Press, 2011, p. 207.

15 DAN-COHEN, MEIL. *Rights, Persons and Organizations. A Legal theory for Bureaucratic Society*, Los Ángeles, University of California Press, 1986, pp. 31-33.

derechos humanos y remediar sus violaciones, cuando tradicionalmente se ha sostenido que el ente obligado para promover, respetar, proteger y garantizar los mismos es el Estado.

Comencemos por el primer requerimiento, es decir, el de intentar definir los intereses empresariales, ya que el análisis del segundo aspecto –la justificación de la atribución de obligaciones de derechos humanos a las empresas– será abordado en el siguiente apartado. De esta forma, debe de reconocerse que el análisis en torno a la naturaleza de los intereses o imperativos empresariales y su futura relación con los derechos humanos, es tema de profundos debates, que impactan no solo en la forma en la cual se “hace empresa”, sino en cómo se relaciona esta con la sociedad en general, a lo que podemos llamar la perspectiva de los *stakeholders* o terceros con algún interés. Las preguntas esenciales en este caso son “¿qué quiere la empresa?” o “¿en qué se fundamentan sus intereses y por lo tanto su actividad?”; cuestiones que repercuten en su comprensión como agentes morales.

En este sentido, es famosa la aproximación sostenida por Milton Friedman, quien afirma que la única responsabilidad de las empresas es hacer dinero y conducir los negocios de acuerdo con sus deseos<sup>16</sup>, frente a otras posiciones que propugnan por el hecho de que el comportamiento de las compañías debe estar controlado y responder a aquellos afectados por sus actividades<sup>17</sup>. El contraste entre estas dos posiciones parece *a priori* irresoluble y deja abierta la puerta a distintas interpretaciones acerca de cuáles son realmente los intereses de las empresas. Por un lado, únicamente el generar ingresos respondiendo a sus accionistas –*profit* en inglés<sup>18</sup>– y por el otro el desarrollar su actividad poniendo especial atención a los riesgos y posibles efectos adversos de la misma con el fin de prevenirlos y remediarlos. Eso último lleva aparejado además la necesidad de definir los riesgos de la actividad peculiar de la empresa, así como la determinación de las obligaciones que la empresa efectivamente debe de cumplir, es decir, determinar qué riesgos sí deben ser evitados por la empresa y cuáles no le corresponden directamente. En cualquier caso, dentro del

---

16 FRIEDMAN, MILTON. The responsibility of Business is to Increase Profits, *NYT Magazine*, 13 de septiembre de 1970, p. 5.

17 KARLINER, JOSHUA. *The Corporate Planet. Ecology and Politics in the Age of Globalization*, San Francisco, Sierra Club Books, 1997, p. 217.

18 Al respecto se ha llegado incluso a hablar de un “derecho” de la empresa a generar ingresos –es decir, de un *right to profit*. Puede verse KHOURY, STÉFANIE y WHYTE, DAVID. *Corporate Human Rights Violations; Global prospects for legal action*, Londres, Routledge, 2017, p. 138.

contexto social, el reto será lograr equilibrios entre los deseos de los diferentes actores; tanto el de las empresas como los de cualquier ser humano que pueda verse afectado, o incluso aquellos ambientales, políticos o económicos.

Un aspecto, por lo tanto, que deberá considerarse será el de si al definir los intereses empresariales –sobre todo en sus posibles conflictos con otros intereses como los derechos humanos– estos pueden reducirse únicamente a aquellos económicos. Desde una perspectiva iusfilosófica particular –el análisis económico del derecho (AED)– parecería que la regulación de las acciones de cualquier sujeto tendrá que tomar en cuenta únicamente la racionalidad egoísta que este pueda emplear con el fin de maximizar sus beneficios y reducir pérdidas particularmente en el terreno económico<sup>19</sup>. De aceptar una posición similar a la anterior –que recuerda a aquella de Friedman– cualquier intento por introducir a los derechos humanos como criterio regulador de la acción empresarial sería estéril, ya que no se lograría superar una lógica meramente economicista, y la única preocupación de la compañía sería el maximizar ingresos, independientemente de las afectaciones colaterales que esto pudiera provocar, definiendo lapidariamente la actividad empresarial como acciones egoístas tendientes a generar mayores beneficios para los accionistas<sup>20</sup>.

Sin embargo, al analizar los intereses de las empresas –o de cualquier otro sujeto–, se debe tomar en cuenta que la posición apenas descrita es bastante limitada. La naturaleza humana, que en sí misma es compleja, es muestra de que puede haber diversas motivaciones para el actuar, y que de las mismas se pueden desprender diferentes consecuencias. Haciendo un análisis somero, podemos decir que al sostener que la actividad empresarial es actividad humana, los motivos o intenciones detrás de la misma importan, y deben ser tomados en cuenta en cada caso<sup>21</sup>. Kaushik Basu hace un replanteamiento interesante del AED sosteniendo que los intereses de los distintos sujetos van más allá de lo meramente económico, pues pueden fundamentarse en querer obtener otros incentivos, tales como una la búsqueda de estatus o una buena imagen<sup>22</sup>.

19 BASU, KAUSHIK. *Una república fundada en creencias*, México, Grano de Sal, 2018, p. 38.

20 Independientemente de que se pueda argumentar que este enfoque generaría por sí solo beneficios sociales, es decir, que la empresa se tiene que dedicar solo a incrementar utilidades y que esto provocará un reparto justo de bienes, al estilo de la mano invisible de Adam Smith. Cfr. FRIEDMAN, MILTON. *The responsibility...*, cit., p. 5.

21 Cfr. CHANDLER, J. A. *Public Policy and Private Interest. Ideas, Self-Interest and Ethics in Public Policy*, Croydon, Routledge, 2017, p. 50.

22 BASU, KAUSHIK. *Una república fundada en creencias*, México, Grano de Sal, 2018, p. 38.

Respecto a esto, incluso ya Platón decía que ciertas personas prefieren “parecer” buenas que “ser” buenas<sup>23</sup>, lo que en ocasiones justifica determinados comportamientos por parte de empresas que, más allá de lo económico, pretenden parecer buenas. Sin embargo, dentro de un “veredicto” del autointerés,<sup>24</sup> en el fondo los esfuerzos de una empresa por “parecer buena” –por ejemplo a través de programas de RSE– se pueden traducir también en intereses económicos, pero con la búsqueda de una aceptación pública<sup>25</sup>.

El constatar que este puede ser el caso es razón a tomar en cuenta para la calificación de distintos conflictos de intereses en la materia. De algún modo, hasta el momento hemos hecho referencia únicamente a los intereses de las empresas, pero sin considerar en particular los de otros actores. La necesidad de tomar en cuenta otras posiciones ha sido abordada por la perspectiva de los *stakeholders* o terceros interesados. Esta perspectiva cobra especial interés porque supone ampliar el espectro de acción de las empresas al considerar los efectos colaterales de su actividad, específicamente en lo que los mismos puedan afectar los intereses de otros. De acuerdo con Rory Sullivan y Nina Seppala, esta perspectiva pone en entredicho la visión de que el éxito de un negocio o empresa pueda ser entendido sólo como aquel que maximiza las utilidades de los accionistas (*shareholders*), al sostener que, cuando una empresa interactúa con la sociedad, ciertos intereses e interdependencia se desarrollan entre la compañía y otros grupos sociales<sup>26</sup>.

Como ejemplo de la actualidad que suscita el que la actividad empresarial pueda causar perjuicios en los intereses de otros grupos, puede mencionarse el Comentario General 24 del Comité de los Derechos Económicos Sociales y Culturales que, en su párrafo 22, expresa su preocupación por el hecho de que, en aras del interés privado o empresarial por incrementar ingresos, ciertas personas o colectividades puedan verse privados de ciertos bienes o servicios necesarios para su subsistencia, o al menos que los mismos no sean asequibles, o que su

---

23 PLATÓN. *La República*, 361c.

24 Cfr. COPP, DAVID. *Morality in a Natural World: Selected Essays in Metaethics*, Cambridge University Press, 2007.

25 CARROLL, ARCHIE *et al.* *Corporate Responsibility: The American Experience*, Cambridge University Press, 2012, p. 1.

26 SULLIVAN, RORY y SEPPALA, NINA. From the inside looking out. A management perspective on human rights. En: SULLIVAN, RORY (ed.). *Business and Human Rights*, Greenleaf Publishing, 2003, p. 110.

calidad disminuya<sup>27</sup>. Aun cuando está justificada esta preocupación, pensamos que no debe de radicalizarse un debate público-privado, ni suponer una necesaria jerarquía superior a lo público sobre lo privado para la concreción de derechos, sino asumir la misma como un llamado al equilibrio entre distintos intereses.

Así pues, no podemos obviar ciertos esfuerzos o mecanismos que la empresa puede utilizar para la asunción de deberes en la materia. Ejemplos de ello son tanto la RSE como el gobierno corporativo (GC), mismos que, de acuerdo con Ricardo Molina, han ayudado a generar mayor conciencia de trabajar tomando en cuenta la perspectiva del “otro”, con el compromiso de generar un gobierno adecuado y transparente de la empresa que permita responder por daños o impactos negativos que pueda causar la actividad propia de la empresa.<sup>28</sup> Distintas posturas sugieren de hecho que el GC es un tema que requiere una implementación cada vez más urgente en el ámbito empresarial, no solo en la generación de mejores prácticas corporativas, sino también de criterios externos que permitan evaluar las mismas, con el fin de distinguir entre aquellas empresas que cumplen con dichos estándares y las que no<sup>29</sup>, tomando en cuenta lo dicho al principio de este apartado, en el sentido de que la calificación de la actividad particular de una empresa permite afirmar que hay empresas que están más o menos “altas de moral”.

El GC pretende impulsar, dentro de las empresas, prácticas tendientes a prevenir y disminuir riesgos, impulsar la transparencia, la competencia y la sucesión y permanencia de sus miembros<sup>30</sup>, así como fortalecer la disposición ética de la compañía<sup>31</sup>. Buscando un equilibrio entre regulaciones externas e internas, el GC es un criterio que sirve para darnos cuenta que así como en el caso de la música, el ámbito de la actividad empresarial requiere de

---

27 *Cfr.* Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Comentario General* 24, E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017, párrafo 22.

28 MOLINA VALENCIA, RICARDO, GONZÁLEZ MILLÁN, ÓSCAR y NIÑO MENDIVELSO, ALEXANDER. Revisión epistemológica del gobierno corporativo y la Responsabilidad Social Empresarial, *Contexto*, 2018, vol. 6, p. 44.

29 *Cfr.* LEÓN PACHECHO, ROBERTO. Gobierno corporativo, ¿serán sostenibles y suficientes las buenas intenciones?, *Coyuntura: Análisis Económico y Social de Actualidad*, 2006, vol. 7, p. 32.

30 *Cfr.* LARREA MARTÍNEZ, GUILLERMO y VARGAS GARCÍA, SALOMÓN. *Apuntes de gobierno corporativo*, México, Porrúa, 2009, p. 21.

31 Respondiendo además a cuatro ejes básicos: la rendición de cuentas, la equidad, la transparencia y la responsabilidad corporativa. *Cfr.* MOLINA VALENCIA, RICARDO, GONZÁLEZ MILLÁN, ÓSCAR y NIÑO MENDIVELSO, ALEXANDER. Revisión epistemológica..., cit., p. 50.

autorregulación. De acuerdo con Kevin Jackson, tanto en el contexto de los negocios como en el de la producción e interpretación musical, el sólo cumplir con normas (externas) es únicamente una condición mínima; se requiere además la “autoimposición” de estándares de excelencia<sup>32</sup>, misma que se puede actualizar a través de mejores prácticas que implementen e impulsen la responsabilidad empresarial.

Como a continuación se verá, el reto que podemos vislumbrar para el *management* o dirección de las empresas será el dotar de contenido a dichas regulaciones a través de la definición de sus prácticas, generando los equilibrios con las normas que puedan ser impuestas por el Estado. De hecho, la necesidad de regulaciones internas se debe justificar entre otras razones porque evita la hipertrofia normativa, procura la mejor aplicación de las normas estatales e incluso como sustituto en caso de que estas falten<sup>33</sup>. La dirección empresarial como un arte, con el fin de crear, introducir o impulsar las regulaciones internas deberá ejercer de manera prudente su función basada en la confianza y la justicia<sup>34</sup>. De ahí la importancia de poder dotarlas de un contenido viable.

Precisamente esta búsqueda de contenido se resume en el determinar qué puede esperarse de las empresas al momento que desarrollan su actividad y prevén los riesgos que la misma puede implicar. Esto ayuda a saber qué poder exigirle a la empresa, cuestión muy relevante al momento de explicitar sus obligaciones. Tal como dice Juan M. Elegido, hay límites en lo que las empresas pueden hacer y por ello quien critica o analiza su acción debe de ser responsable al articular estas exigencias<sup>35</sup>. Al fin y al cabo, es cuestión de equilibrios. Lo que por lo pronto puede constatarse es que, en el ámbito del GC, uno de los elementos indispensables es el de reconocer la existencia de terceros interesados en la marcha y permanencia de la sociedad, así como la identificación y control de riesgos y la declaración de principios éticos<sup>36</sup> o incluso de derechos humanos que permitan gestionar la actividad empresarial.

32 JACKSON, KEVIN. *Virtuosity in Business. Invisible Law Guiding the Invisible Hand*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2012, p. 88.

33 RADU, MARES. *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, vol. 39, Martinus Nijhoff Publishers, 2012, p. 37.

34 Cfr. GÓMEZ PÉREZ, RAFAEL. *Ética empresarial*, 3.<sup>a</sup> ed., Madrid, Rialp, 1999, pp. 91-93.

35 Cfr. ELEGIDO, JUAN M. *Fundamentos de ética de empresa: la perspectiva de un país en desarrollo*, México, Ipade, 1998, p. 304.

36 Consejo Coordinador Empresarial (CCE México). *Código de Mejores Prácticas Corporativas*, 2006, principios 2, 5 y 6.

La importancia de la inclusión de mejores prácticas dentro de las empresas como formas de regulación con efectos externos se justifica aún más por la mundialización del fenómeno empresarial, donde la actividad de las empresas puede tener efectos más allá de las fronteras de un Estado en particular, lo que dificulta una creación normativa que pueda tener efectos uniformes. Por supuesto, se están generando esfuerzos para la creación de un tratado internacional en la materia<sup>37</sup>, pero no pensamos que esto sea suficiente. En todo caso, podemos concluir este apartado diciendo que, a pesar de que la adopción de ciertas prácticas a nivel interno es un proceso voluntario, el hacerlo es un factor diferenciador para las empresas.<sup>38</sup> De cualquier modo, la tarea siempre pendiente y que se abordará a continuación es la de definir los retos para dotar de contenido a las mismas y promover equilibrios para la solución de conflictos entre distintos intereses en pugna.

## 2. REFLEXIONES EN TORNO A LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS

La búsqueda de contenido para las mejores prácticas de las empresas a la que apenas hacíamos mención es una tarea de gran importancia que debe tomar en cuenta distintos factores que pueden tener un impacto en su definición. Por un lado, el de los intereses particulares de una corporación, pero también otros que incluyan una asimilación de que la actividad empresarial está dotada de riesgos que pueden afectar otras personas y que suponen el reconocimiento de la responsabilidad de las mismas, no sólo en el ámbito social, sino de la adecuación de criterios más universales que ilustren el actuar general de las corporaciones. Precisamente por buscar una “perspectiva del otro”; un reconocimiento de la humanidad e intereses de “otras” personas, una responsabilidad empresarial que pretenda responder a estas exigencias debe de adoptar una perspectiva de derechos humanos.<sup>39</sup> Es por eso que en este apartado se

---

37 Borrador Cero del instrumento jurídicamente vinculante que regule, en el marco del derecho internacional relativo a los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas (tratado vinculante), 16 de julio de 2018.

38 MOLINA VALENCIA, RICARDO, GONZÁLEZ MILLÁN, ÓSCAR y NIÑO MENDIVELSO, ALEXANDER. *Revisión epistemológica...*, cit., p. 44.

39 En el deber de comportarse fraternalmente los unos con los otros consagrado en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra una referencia a esta necesidad. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la misma tiene raíces filosóficas más profundas.

expondrán argumentos que permitan justificar el que las empresas están dotadas de obligaciones en la materia.

El concepto de derechos humanos es complejo. Aun cuando hay aceptación general de su existencia, la pregunta acerca de su contenido permanece, pues los mismos están siempre necesitados de fundamentación, sea para controlar la acción estatal o la de empresas. Sin embargo, en general se puede reconocer que los derechos humanos están dotados de un carácter especial dentro del universo de los derechos, por la importancia de los bienes que protegen ya que impactan al ser mismo de lo humano<sup>40</sup>. De acuerdo con Amartya Sen, dentro del mismo concepto de derechos humanos se tienen que encontrar razones para justificar el que ciertas conductas “deben” hacerse, ya sea el respeto de ciertas libertades o la existencia de obligaciones sociales<sup>41</sup>. Para satisfacerlos será siempre importante poder identificar a sus sujetos titulares, así como a los sujetos obligados y el contenido del derecho en específico; es decir, si se acepta la fórmula donde *A tiene un derecho a X en contra de B, por virtud de Y*<sup>42</sup>, la tarea a la que se enfrenta teóricamente la rama de “Derechos Humanos y Empresa” consiste en justificar por qué una empresa puede ser “B” en dicha fórmula.

Para hacerlo, se pueden mencionar principalmente dos teorías. Por un lado, la llamada de la “eficacia horizontal de los derechos humanos”, que acepta que los derechos humanos pueden ser violados, y por lo tanto deben ser respetados por sujetos particulares y no sólo por el Estado, ampliando la concepción tradicional que de los mismos había surgido en el siglo XVIII<sup>43</sup>, y por el otro la de los “actores no estatales”, que pretende justificar que en el ámbito internacional no solo los Estados están obligados a respetar estos derechos, sino también otros actores que por su posición de poder tienen la posibilidad de cometer violaciones a los mismo; entre estos actores destacan primordialmente las empresas, especialmente las transnacionales<sup>44</sup>.

---

40 Cfr. FREEMAN, MICHAEL. *Human Rights*, Cambridge, Polity Press, 2017, p. 68.

41 SEN, AMARTYA. *La idea de la justicia*, México, Taurus, 2013, p. 390.

42 GEWIRTH, ALAN. *The Community of Rights*, Chicago, The University of Chicago Press, 1996, pp. 8-9.

43 GARDBAUM, STEPHEN. Positive and Horizontal Rights: Proportionality’s Next Frontier or a Bridge Too Far? En JACKSON, VICKI C. y TUSHNET, MARK (eds.). *Proportionality; New Frontiers New Challenges*, Cambridge University Press, 2017, p. 257.

44 Cfr. CLAPHAM, ANDREW. *Human rights obligations of non-state actors*, Oxford University Press, 2006.

Uno de los mayores esfuerzos que deben reconocerse para la reflexión y definición de las obligaciones de derechos humanos para las empresas son los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, publicados en 2011 y redactados por John Ruggie<sup>45</sup>, donde se incluye el marco de “proteger, respetar y garantizar” derechos humanos. En ellos se introducen principios que pretenden dar pauta a la regulación de la relación entre los Estados y las empresas para la consecución y definición de las obligaciones de las últimas en la materia. Ciertamente el carácter de estos principios es voluntario, pero puede impactar positivamente en la formación de políticas de dirección en una empresa, en sus prácticas y debida diligencia siempre y cuando los derechos humanos puedan ser internalizados por la empresa, como se mencionará adelante<sup>46</sup>.

De acuerdo con los Principios Rectores, el reto es lograr armonizar el que el Estado cumpla con su obligación de protegerlos de violaciones y abusos por parte de particulares –incluyendo empresas– a través de regulaciones, políticas y garantía, así como el de definir la responsabilidad particular de la empresa tanto para respetar los derechos de otros posibles afectados por su actividad, como el de promover que las mismas se reparen en caso de suceder<sup>47</sup>. En la segunda parte de este documento se describirán ejemplos de políticas y proyectos empresariales que buscan dar cumplimiento a estos derechos por medio de la prevención. De cualquier forma, debe comprenderse que el reto, como lo establece el objeto de este libro, es el de regular la protección de estos derechos, coordinando tanto la acción estatal como empresarial.

Ya hemos sostenido en este sentido que el objetivo de estas regulaciones tiene que tomar en cuenta la integración de los derechos humanos a la actividad normal de la empresa. De acuerdo con Juan M. Elegido, la responsabilidad de la empresa en materia de derechos humanos debe abarcar el mayor espectro de su actividad, no solo enfocarse en desarrollar proyectos específicos de RSE, porque esta última puede significar únicamente una mínima parte de su actividad. Estamos de acuerdo con él en que es mejor que la inclusión del marco de los derechos humanos se implemente en todos los aspectos de la actividad empresarial, como la relación con los empleados, los consumidores, el medio

---

45 Para una relación de los motivos y procesos que antecedieron a la publicación de estos principios puede consultarse RUGGIE, JOHN. *Just Business*, Nueva York, W.W. Norton & Company, 2013.

46 Cfr. RADU, MARES. *The UN Guiding Principles*, cit., p. 17.

47 *Ibidem*, p. 4.

ambiente, la sociedad en general y la forma en la que aborda los posibles daños colaterales que puede causar<sup>48</sup>. Elegido pensó esto varios años antes de la publicación de los Principios Rectores, pero es una forma innovadora de abordarlo, sobre todo cuando existen tantas dudas respecto a la naturaleza de dichos principios.

Es por esto que sostenemos que la regulación de estos derechos, más que necesitar la creación de normas externas, debe enfocarse a nivel interno sobre todo si quiere superarse la lógica del mero “interés empresarial”. Esto ya también lo detectó Rory Sullivan, quien detalló que la acción de dirección en las empresas debe por un lado (i) identificar la medida de sus responsabilidades en materia de derechos humanos para sus distintos niveles de acción, (ii) generar políticas de derechos humanos, (iii) establecer objetivos en el tema, (iv) implementar tanto recursos humanos como herramientas para realizar los mismos y (v) establecer mecanismos de evaluación, monitoreo y reporte de información a la dirección para corregir políticas en caso necesario.<sup>49</sup> Hay sin embargo que estar conscientes de que la adopción de políticas internas en las empresas continúa siendo un proceso voluntario y que aunque el avance en las mismas sería importante, se tiene que generar los mecanismos para que las empresas en general estén convencidas de estos derechos y los mismos puedan superar una lógica meramente egoísta o de intereses particulares. Para eso, veremos que es necesario generar regulación, pero que tienda a que las empresas internalicen sus obligaciones, y se puedan establecer esquemas para que los derechos humanos cobren un papel central en el marco de la actividad empresarial. En el próximo apartado profundizaremos acerca de estos conceptos.

## 2.1. INTERNALIZACIÓN Y COLATERALIDAD

Antes de describir distintos proyectos donde los derechos humanos se han hecho presentes en ciertas prácticas empresariales, consideramos oportuno reflexionar de manera más profunda en torno a las implicaciones que una responsabilidad en materia de derechos humanos tiene para la actividad empresarial. Decíamos en el apartado anterior que la generación de políticas internas en las empresas combinado con el contenido de normas estatales debe producir mejores

---

48 *Cfr.* ELEGIDO, JUAN M. Responsabilidad social no equivale a ética empresarial. En *30 dilemas éticos empresariales y otros textos*, Revista Istmo, Universidad Panamericana-Ipade, 2008, p. 98.

49 SULLIVAN, RORY y SEPPALA, NINA. *From the inside looking out...*, cit., pp. 102-105.

prácticas dentro de las mismas. Sin embargo, también decíamos que esto se logra cuando se internaliza el contenido de las exigencias normativas, en este caso de derechos humanos, y no necesariamente cuando el cumplimiento de las mismas se haga por coerción.

Hay que recordar que el derecho puede cumplirse por los destinatarios normativos por varias razones: por un lado, por coincidencia, es decir, que el comportamiento se ajuste a normas sin que haya conciencia de las mismas; por otro, por conformidad, esto es, por ajustarse a normas sociales o porque otros miembros del grupo lo hacen; en tercer lugar, por coerción o temor a una sanción, y en último término por obediencia e internalización de la norma<sup>50</sup>. En ocasiones se llega a pensar que la eficacia plena del derecho se alcanza cuando existen normas con sanciones claras y ejecutables que obliguen a los sujetos a cumplir con el contenido normativo, cuando la plenitud de lo jurídico se obtiene no cuando se imponen sanciones sino cuando se cambia la forma en que las personas se entienden a sí mismas y adecuan su comportamiento a las exigencias que entienden y consideran justas.<sup>51</sup> Puede sonar idealista, pero el primer paso para regular la relación entre derechos humanos y empresas debe darse en el plano de la internalización y comprensión de las exigencias de lo que cada ámbito espera para sí.

Sin embargo, aun cuando este es el objetivo, el reto es pensar normas, tanto de carácter nacional como internacional, que tiendan a estos procesos de internalización. Para esto es necesario recordar que lo que está detrás de este proceso es la contradicción aparente entre los intereses empresariales y los intereses de otras personas expresados a través de las exigencias de derechos humanos. En este punto es interesante recordar que Robert Speamann decía que lo justo al analizar conflictos de intereses es examinar de qué intereses se trata y no de quién son los intereses<sup>52</sup>, pero en estos casos será necesario vincular el interés a la naturaleza del sujeto.

En este contexto, es pertinente reflexionar acerca del papel que juegan los derechos humanos dentro del ámbito empresarial. Para ello recurriremos al concepto de “colateralidad” esgrimido por el profesor Sheldon Leader,

---

50 HONGJU KOH, HAROLD. How Is International Human Rights Law Enforced? En: WESTON, BURNS H. y GREAR, ANNA. *Human Rights in the World Community*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2016, p. 295.

51 *Ibidem.*, p. 298.

52 SPAEMANN, ROBERT. *Ética: cuestiones fundamentales*, 9.<sup>a</sup> ed., Pamplona, Eunsa, 2010, p. 65.

quien ha reflexionado acerca de la interacción entre intereses empresariales y derechos humanos y en específico en torno a la importancia que se le da a los últimos cuando entran en conflicto con los primeros, esto es, qué tan “colaterales” son las obligaciones de derechos humanos para las empresas. Así pues, es cierto que cada vez más las empresas se ven de algún modo obligadas a respetar ciertos derechos humanos, pero los mismos permanecen en ciertas circunstancias como “colaterales” a la actividad empresarial y, por lo tanto, serán supeditados a los intereses o imperativos comerciales al momento de entrar en conflicto con ellos, es decir, que en caso de colisión se intentará en general respetar el derecho hasta el punto en que sea posible continuar ejerciendo el interés empresarial, dándole prioridad al último<sup>53</sup>.

Lo anterior puede ocurrir, no porque los derechos humanos sean intereses menos legítimos *per se*, sino porque puede creerse que el rol legítimo de la empresa es atender a sus intereses comerciales frente a los accionistas, y no de manera directa a intereses de otros<sup>54</sup>. La intención es, por medio de regulación, tanto interna como externa, procurar que la integración de principios de derechos humanos pueda ser adoptada en los textos constitutivos de las empresas con el fin de evitar la colateralidad de los mismos, trayéndolos a puestos más centrales del desarrollo de la actividad empresarial<sup>55</sup>. El reto seguirá siendo hacer justicia y buscar equilibrios entre los diversos intereses implicados dentro del ejercicio de la acción empresarial<sup>56</sup>.

Intentar evitar la colateralidad de los derechos humanos en el ámbito de las empresas puede realizarse si se considera, como ya dijimos, que las mismas no tienen únicamente intereses económicos, sino que hay otros motivos que las mueven a actuar. El reto es gigantesco, pero la tesis es incluir a los derechos humanos como motivos del actuar empresarial, buscando equilibrios con los intereses económicos que se puedan presentar. Un comportamiento de este tipo se puede dar “de cualquier modo”, es decir, sin necesidad de reglas, pero sin duda la generación de las mismas puede ayudar para cambiar el punto focal de la actividad empresarial, o al menos mitigar sus efectos adversos<sup>57</sup>. Incluso podría cuestionarse que el lenguaje de derechos humanos deba realmente

---

53 LEADER, SHELDON. Collateralism. En: BROWNSWORD, ROGER (ed.). *Global Governance and the Quest for Justice*, vol. IV, Portland, Hart Publishing, 2004, pp. 55-58.

54 *Ibidem*, p. 55.

55 *Ibidem*, p. 56.

56 *Ibidem*, pp. 59-64.

57 *Cfr.* BASU, KAUSHIK. *Una república...*, cit., p. 67.

emplearse en el ámbito empresarial, o que este sea adecuado. Según Jackson, aun cuando esto posiblemente sea cierto, la inclusión de los mismos en este contexto y con estos fines es razonable y puede ser eficaz<sup>58</sup>. Recordemos que, como cualquier actividad humana, la empresarial puede realizarse con mejores o peores razones, y estar dotada de más o menos calidad moral. Los derechos humanos pueden ser el criterio para generar acciones que tiendan a elevar la calidad de los actos empresariales.

Esto último se observa en las exigencias de los Principios Rectores, coordinando acciones entre Estados y empresas para proteger, respetar y remediar violaciones a los mismos por parte de la actividad de las empresas. Pero la existencia de los Principios no soluciona *per se* el problema de la adecuación no solo formal, sino también material de la acción de las empresas. Para ello deben de unirse constantes esfuerzos para dotar de contenido en cada caso concreto a los derechos humanos que se aleguen violados o cuya violación deba prevenirse, así como la forma de remediar las que sí ocurren, preguntándose tanto en el nivel directivo como en el jurídico como alcanzar los grados esperados de respeto a las expectativas de todos los sujetos titulares<sup>59</sup>. No implica únicamente incluir el concepto de derechos humanos en “abstracto”, sino clarificar las obligaciones que las empresas o corporaciones tienen respecto a otros individuos o grupos y por qué estas serían una razón para actuar de manera diferente, pensando al momento de regular en la centralidad de las posibles víctimas<sup>60</sup>.

### 3. ACCIONES DIRIGIDAS A LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS COMO PARTE DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

En esta segunda parte presentaremos desde una perspectiva práctica, una serie de acciones concretas que materializan lo expresado desde el punto de vista teórico en la primera sección del presente texto, lo anterior se realizará con miras a ofrecer al lector ciertas opciones vinculadas con alternativas de

---

58 JACKSON, KEVIN T. *Virtuosity in Business...*, cit., p. 150.

59 *Cfr.* THOMAS, JEAN. Our rights, but whose duties? Re-conceptualizing rights in the era of globalization. En: KAHANA, TSVI y SCOLNICOV, ANAT (ed). *Boundries of State, Boundries of Rights*, Cambridge University Press, 2016, p. 8.

60 SCHULZ, WILLIAM F. *In our own best interest. How defending human rights benefits us all*, Boston, Beacon Press, 2002, pp. 92 -100.

ejercicios en los que los actores empresariales pueden fomentar y efectuar gestiones concretas que influyeran de manera positiva el entorno de los derechos humanos en múltiples niveles de la actividad empresarial.

Antes de presentarlas nos corresponde advertir que partiremos de la diferenciación señalada por el profesor Cantú Rivera cuando expresa que los conceptos de RSE y de REDH pueden llegar a poseer perspectivas y orígenes desiguales<sup>61</sup>; en este sentido, mientras la denominada REDH ostenta un componente de carácter obligatorio en el que las empresas son directamente responsables de posibles violaciones o incumplimientos de normas<sup>62</sup> en cualquiera de sus acciones ejercidas sobre las jurisdicciones donde operan, la RSE más bien se enfoca en el compromiso voluntario de las mismas en colaborar dentro de varios campos como lo son: los derechos laborales, la protección al medio ambiente, el combate a la corrupción y no menos importante la protección de los derechos humanos, todo lo anterior plasmado tanto en manifestaciones sociales como en adecuaciones a procesos productivos que mejoran la relación empresa-sociedad<sup>63</sup>.

Si llevamos lo anterior al campo práctico en el caso de la RSE no se contará con un mecanismo de control o regulación vinculante sobre los distintos compromisos adoptados y su progreso mientras que la REDH efectivamente cuenta con normas vinculantes en donde se pretende “garantizar su cumplimiento y aplicación en su esfera de control” contribuyendo de este modo a desarrollar una cultura legal y revalidado su estatus de marco normativo en desarrollo<sup>64</sup>; ahora bien, no se deben menospreciar las políticas de RSE ya que después de todo son más sensibles a los cambios sociales debido a las usuales formalidades que requieren cumplir las normas vinculantes antes de su constitución. La RSE puede formar parte de la renegociación de roles que cumplen las empresas en las distintas sociedades<sup>65</sup>.

---

61 *Cfr.* CANTÚ, HUMBERTO. Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del *statu quo*?, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. 13, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, pp. 325 -331.

62 Se refiere a normas que han obtenido un reconocimiento de manera regional o global vinculadas con la protección de los derechos humanos; usualmente este reconocimiento se presenta en tratados de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

63 *Cfr.* CANTÚ, HUMBERTO. *Empresas y derechos humanos...*, cit., pp. 325 -331.

64 *Ibid.*

65 *Cfr.* BUSTOS, LUIS. The role of CSR policies focused on local content actions in host countries

En últimas, tanto las figuras de la REDH y la RSE interactúan y se encuentran alineadas en objetivos enlazados con los Derechos Humanos buscando a su vez crear aportes a la sociedad, la primera como parte del cumplimiento de obligaciones establecidas en “estándares internacionalmente aceptados” mientras que la segunda se expresa como una manera de colaborar al entorno donde opera la empresa, aquí inclusive se puede destacar que la RSE puede llegar a ser vista como parte de la REDH<sup>66</sup>, dicho de otro modo el desarrollo, fomento y aplicación de la REDH no obstaculiza el crecimiento y trabajo que se puede crear por intermedio de la RSE atrayéndola hacia el campo político y no dejándola en un escenario meramente gerencial<sup>67</sup>. Incluso, y subrayando la necesidad de repensar las normas para que tiendan a procesos de internalización, es pertinente enfocarse en las relaciones entre la REDH y la RSE, ya que esta última puede ser una importante vía para incluir los derechos humanos como motivos del actuar empresarial; por otra parte, este vínculo también puede ser percibido como un factor que respalde la obtención de la denominada licencia social para operar<sup>68</sup> en el entorno de las actividades realizadas por las empresas.

Si llevamos lo mencionado anteriormente a un campo práctico reconocemos que algunas de las acciones que mencionaremos a continuación y que son llevadas a cabo por los actores empresariales, bien pueden estar apuntando a desarrollar ambos conceptos de REDH y RSE de manera paralela siendo complementarias y no excluyentes en la labor de construcción de una “cultura social corporativa”, incluso podrían llegar a traducirse en parámetros y obligaciones jurídicas a cumplir en la esfera del respeto y cumplimiento de los derechos humanos en la actividad empresarial<sup>69</sup>.

---

faced with governance gaps and mining operations. En: *Colección de estudios en Derecho minero y energético*, n.º 7, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015, p. 33.

66 Cfr. CANTÚ, HUMBERTO. *Empresas y derechos humanos...*, cit., pp. 325-331.

67 Cfr. MAUREL, OLIVIER, BRABET, JULIENNE et al. *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, París, Commission nationale consultative des droits de l'homme, 2009, p. 137. Consultado marzo 18, 2019. Disponible en [https://www.cncdh.fr/sites/default/files/etude\\_responsabilite\\_des\\_entreprises\\_vol\\_I\\_o.pdf](https://www.cncdh.fr/sites/default/files/etude_responsabilite_des_entreprises_vol_I_o.pdf). Ver también CANTÚ, HUMBERTO. *Empresas y derechos humanos...*, cit., pp. 325-331.

68 Sobre la licencia social para operar y su relación con la responsabilidad social empresarial, cfr. BUSTOS, LUIS y RODRÍGUEZ, MARIANA. Licencia social para operar. Comentarios Desde La Participación Ciudadana Y La Responsabilidad Social Empresarial. En: LUGO, ÓSCAR, RODRÍGUEZ, MARÍA DEL PILAR y DÍAZ, ROSA (eds.). *Regulación de servicios públicos y energía. Lecturas selectas*, México, Porrúa, 2016, pp. 197-220.

69 Cfr. CANTÚ, HUMBERTO. *Empresas y derechos humanos...*, cit., pp. 325-331.

Sin la pretensión de elaborar una lista de carácter excluyente a continuación presentaremos algunos ejemplos de proyectos que destacamos como iniciativas inspiradoras en donde confluyen los esfuerzos de varios actores públicos, privados y miembros de la sociedad civil dirigidos a darle visibilidad y aumentar la REDH y que de manera particular buscan influir sobre asuntos relevantes como la mejora y equidad en las condiciones de trabajo, la eliminación de la discriminación y la búsqueda de salarios justos.

*Nombre del proyecto: Migrant Recruitment Advisor*

El artículo uno de la DUDH fomenta la libertad, dignidad e igualdad que poseemos todos los seres humanos lo anterior resulta opuesto a los vejámenes a los que se ven sometidos varios migrantes alrededor del mundo, en definitiva los trabajadores migrantes aportan un trabajo sobre el que se sostiene gran parte de la economía global y a pesar de esto en varios lugares del mundo les son aplicados estándares inferiores en términos de condiciones de trabajo además de sufrir reiteradas discriminaciones<sup>70</sup>.

*Involucrados:* Consorcio de diferentes organizaciones entre las que se encuentran: Migrant Forum in Asia (MFA); Organización Internacional del Trabajo (OIT); International Trade Union Confederation (ITUC); Federation of Free Workers (FFW); Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO); Malaysian Trades Union Congress (MTUC); Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI); Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI); General Federation of Nepalese Trade Unions (Gefont)<sup>71</sup>; gobiernos nacionales, empresas y actores de la sociedad civil.

*Ubicación:* actualmente la iniciativa cuenta con equipos de coordinación en Indonesia, Filipinas, Malasia y Nepal<sup>72</sup>.

*Enfoque del proyecto:* para muchos trabajadores migrantes, la explotación comienza en su país de origen en donde se les cobran tarifas con el objetivo de asegurar puestos de trabajo en su destino, esta práctica que es comúnmente utilizada lleva a la adquisición de deudas y compromisos construyendo una

70 *Cfr.* Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues - Safeguarding Rights of Workers on the Move*, William Gois, *Migrant Forum in Asia*. Consultado marzo 2, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

71 *Cfr.* Recruitment Advisor, Organizations Involved. Consultado marzo 19, 2019. Disponible en <<https://www.recruitmentadvisor.org/about/organizations-involved>>

72 *Ibid.*

notoria vulnerabilidad desde el inicio para los trabajadores migrantes, con el firme objetivo de prevenir este tipo de comportamientos empresas y Estados deben buscar el fomento de un reclutamiento que conlleve a la implementación de prácticas éticas que pueden llegar a apoyarse en lo promovido por parte de la OIT<sup>73</sup>, especialmente con la creación de una metodología clara que permita la definición de unas tarifas de contratación justas para estos escenarios.

El trabajo de la OIT sobre este último tema ha reconocido que el reclutamiento justo es un aspecto sobre el que se debe prestar especial atención, por lo que se encuentra en la construcción y puesta en marcha de una metodología que represente de manera simple los costos y tarifas de contratación transfronterizas y nacionales, una contratación justa evita en gran manera el trabajo forzoso y el conocer los costos de contratación ayudará a soportar metas globales como los objetivos del desarrollo sostenible, permitiendo evaluar y monitorear estas temáticas<sup>74</sup>.

En línea con lo anterior se ha implementado la iniciativa denominada *Migrant Recruitment Advisor* que puede ser definida como una herramienta que le permite a los trabajadores entrar a calificar agencias de empleo, compartir experiencias, informarse de sus derechos y dar a conocer quejas, todo lo anterior a través de una plataforma que es accesible por internet, se espera que esta plataforma sirva de soporte para respaldar la dignidad y el respeto a los derechos humanos del trabajador migrante dando sustento al trabajo desarrollada por parte de los Estados, empresas y sociedad civil, en cuanto a los Estados la meta es cooperar en la supervisión de todas las etapas del ciclo migratorio-laboral desde su reclutamiento protegiendo y garantizando la igualdad de condiciones, refiriéndonos a las empresas cumplirán una labor fundamental en la obtención de estos objetivos al integrar el uso de la herramienta en sus operaciones diarias mejorando la administración ética de sus cadenas de suministro; en últimas, las prácticas de reclutamiento éticas son un imperativo de correcto comportamiento empresarial, y en último lugar, pero no menos importante, deberá estar presente en todo este proceso la participación y veeduría de la sociedad civil que otorgará una mayor visibilidad de la problemática en todos los niveles de la población<sup>75</sup>.

---

73 *Cfr.* Institute for Human Rights and Business. *Safeguarding Rights...*, cit.

74 *Cfr.* International Labour Organization (ILO). *Tripartite Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs*. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_632651/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang-en/index.htm)>

75 *Cfr.* International Labour Organization (ILO). *New online ratings help migrant workers avoid*

*Mirando hacia el futuro:* por más que la iniciativa se puede considerar novedosa por originarse en el 2018, se alcanzan a observar algunos adelantos sobre la implementación de la misma y considerarse como un proyecto en expansión que ha contado con muy buen reconocimiento, como ejemplo de lo anterior encontraremos la manera en que los fondos de pensiones lo han percibido como una opción a tener en cuenta a la hora de influenciar en la generación de inversiones sostenibles por parte de las empresas al tener propiedad en algunos activos de las mismas<sup>76</sup>, para culminar sus expectativas están puestas en ampliar su cubrimiento por todo el corredor Asiático buscando influenciar varios países y aumentar su cobertura hasta el África, lo cual necesitará del asocio con nuevos actores que tengan presencia en estas jurisdicciones<sup>77</sup>.

*Nombre de los proyectos: Campaign for Decent Work Towards and Beyond 2010; BWI's Global Sports Campaign for Decent Work and Beyond; Campaign for decent work before and after 2014 entre otras iniciativas*

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es fuente de una serie de derechos que generan efectos inmediatos sobre la relación empresas y sus empleados, temas como las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, así como la eliminación de la discriminación y la búsqueda de salarios justos marcan un camino a seguir dentro de la protección de la dignidad y respeto a los derechos humanos de los trabajadores, esta misma línea se ha desarrollado en otros instrumentos vinculantes como por ejemplo los Convenios Co87 y Co98 de la OIT<sup>78</sup>.

---

unscrupulous recruiters. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_625204/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_625204/lang-en/index.htm). Ver también Institute for Human Rights and Business. *Safeguarding Rights...*, cit.

76 Cfr. HOLTAND, HESTER y HÖFTEN, ANKE. *Dutch Pension funds and forced labour – Speak up!* Utrecht, Dutch Association of Investors for Sustainable Development, 2018, pp. 9-10. Consultado marzo 14, 2019. Disponible en <<https://www.vbdo.nl/en/publications>>

77 Cfr. *Revista Impakter*. The Voice of the Working People: An Interview with Sharan Burrow, 2019. Consultado marzo 19, 2019. Disponible en <<https://impakter.com/the-voice-of-the-working-people-an-interview-with-sharan-burrow>>

78 Cfr. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, artículo 23. Ver también Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues – Ensuring Dignity While Building Infrastructure, Ambet Yuson, Building and Wood Workers' International*. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

*Involucrados:* Building and Wood Workers' International (BWI)<sup>79</sup> gobiernos nacionales y locales, Federación Internacional de Fútbol Asociado, sindicatos de trabajadores, empresas del sector de la construcción, aviación, seguridad privada, silvicultura corporaciones transnacionales y agremiaciones del sector de la construcción.

*Ubicación:* jurisdicciones varias en donde se lleven a cabo grandes eventos deportivos: Suráfrica, Brasil, Rusia, Qatar, entre otros.

*Enfoque del proyecto:* estos proyectos han sido parte de una estrategia soportada por parte del movimiento sindical internacional quienes encontraron un escenario perfecto para hacer visibles sus reclamos y protestas con el objetivo de alcanzar beneficios estratégicos al largo plazo que resultarán beneficiosos para el movimiento laboral, han aprovechado la organización de megaeventos como lo es la Copa Mundial de la Fédération Internationale de Football Association (FIFA) trayendo consigo cuestionamientos sobre la realización de este tipo de espectáculos y su contribución a la sociedad considerando que los mismos son creadores de flujos de subsidios públicos que terminan soportando intereses privados<sup>80</sup>.

Particularmente en el entorno de la Copa Mundo de Suráfrica 2010 los sindicatos de este país africano afiliados a la BWI implementaron la primera gran campaña vinculada con un megaevento deportivo, la cual fue denominada Campaign for Decent Work Towards and Beyond 2010, que resultó ser la semilla de un modelo que se ha replicado en otros megaeventos y que centra sus acciones en: la promoción del trabajo de calidad y decente en la industria de la construcción, organización de campañas negociaciones e investigaciones que despierten la solidaridad internacional, formación a los negociadores sindicales para enfrentar de manera adecuada rondas de negociaciones, participación activa en los programas destinados por parte de los gobiernos al desarrollo de infraestructura, acompañamiento y promoción de las inspecciones sobre la infraestructura destinada a la realización del evento, reuniones y protestas de apoyo<sup>81</sup>.

---

79 Federación Sindical Internacional que reúne a sindicatos pertenecientes a sectores de la construcción, materiales de la construcción y afines; cuenta con 328 sindicatos, tiene presencia internacional y sus objetivos están dirigidos a buscar el desarrollo de sindicatos en la industria de la construcción y respaldar los derechos de los trabajadores en un contexto de desarrollo sostenible. Cfr. BWI. *Building and Wood Workers' International*. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <[https://www.bwint.org/es\\_ES/cms/acerca-de-2](https://www.bwint.org/es_ES/cms/acerca-de-2)

80 Cfr. COTTLE, EDDIE; ROMBALDI, MAURICIO. *Lessons from South Africa's FIFA World Cup, Brazil and its Legacy for Labour*. Sudáfrica: University of the Witwatersrand (WITS), 2014, vol. 1, p.16. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.global-labour-university.org/index.php?id=384&L=0>

81 *Ibidem*, pp. 5-15.

El modelo creado para Suráfrica resultó exitoso y por lo tanto ha buscado ser replicado por parte de BWI en otros acontecimientos deportivos como el pasado Campeonato Mundial de la FIFA organizado en Brasil y el campeonato que se pondrá en marcha dentro de algunos años en Qatar, en el caso Brasileiro esta organización mantuvo contacto con los sindicatos de este país para construir una plataforma denominada “Pauta Nacional” en donde se trabajaron varias de las rezagadas demandas históricas del sector de la construcción, por otro lado en el caso de Qatar el enfoque fue diferente con una continua denuncia de los tratos discriminatorios sobre los trabajadores migrantes que intervienen en la construcción de los escenarios deportivos masivos<sup>82</sup>.

La experiencia también se ha expandido a nuevas actividades como los Olímpicos de Río de Janeiro del 2016 en donde fue necesaria la creación y acondicionamiento de puertos, aeropuertos, metros, villas olímpicas y escenarios deportivos, toda la estrategia encaminada a alcanzar metas como la inclusión de representantes de los sindicatos en las inspecciones de obras, reajustes salariales buscando equidad, mejoramiento de condiciones en los lugares de trabajo (higiene y seguridad industrial) y búsqueda de sinergias entre trabajadores y los representantes de los sindicatos para la creación de agendas conjuntas y organizadas más eficientes, en este mismo sentido se debe subrayar los acuerdos que también se han establecido entre BWI y el sindicato de trabajadores rusos (RBWU) para ofrecer mejores condiciones de trabajo en la construcción y renovación de obras que se dieron para la copa Mundial de Fútbol del año 2018 y los acuerdos establecidos con actores privados encaminados a asegurar el cumplimiento de derechos humanos en el lugar de trabajo y en el reclutamiento de trabajadores como el constituido con la empresa del sector de la construcción QDVC que opera en Qatar, junto con los pactos de trabajadores de la aerolínea aérea Latam y las aproximaciones establecidas con Qatar Airways que buscan objetivos similares<sup>83</sup>.

*Mirando hacia el futuro:* en cuanto a los resultados obtenidos por parte de estas campañas encontraremos el aumento de la participación y afiliación de trabajadores alrededor del mundo a los sindicatos gracias a la visibilidad que

---

82 *Ibidem*, pp. 11-14.

83 *Cfr.* BWI, Building and Wood Workers’ International, *Revista Decade One*, 2017, vol. 11. Consultado marzo 17, 2019. Disponible en [https://www.bwint.org/web/content/cms.media/1201/datas/DecadeOne\\_EN.pdf](https://www.bwint.org/web/content/cms.media/1201/datas/DecadeOne_EN.pdf). Ver también: ROMBALDI, MAURÍCIO. Labour, unions and mega-events. En: CUPPLES, JULIE, PALOMINO-SCHALSCHA, MARCELA y PRIETO, MANUEL (eds.). *The Routledge Handbook of Latin American Development*, Reino Unido, Routledge, 2018, pp. 345-352.

les ha otorgado este tipo de movimientos, asimismo se ha perfeccionado la calidad de las condiciones laborales (higiene y seguridad industrial) y salarios de los trabajadores, apertura de una serie de investigaciones gubernamentales en el desarrollo de inspecciones conjuntas en pro de la seguridad y el respeto a los trabajadores en las locaciones donde se está construyendo infraestructura destinada a la atención de estos masivos eventos de carácter deportivo<sup>84</sup>.

*Nombre del proyecto: Corporate Human Rights Benchmark*

*Involucrados:* Aviva Investors, Business & Human Rights Resource Centre (BHRRRC), APG Asset Management (APG), The EIRIS Foundation, The Institute for Human Rights and Business (IHRB), Nordea Wealth Management, la Asociación Holandesa de Inversores para el Desarrollo Sostenible (VBDO) y gobiernos de diferentes jurisdicciones<sup>85</sup>.

*Ubicación:* su aplicación nos remite a diferentes jurisdicciones en donde tengan operaciones las empresas o lleguen sus cadenas de suministro.

*Enfoque del proyecto:* a la hora de identificar los riesgos que deben afrontar las empresas vinculadas con el respeto y aplicación de los derechos humanos se debe ser cuidadoso en la selección de instrumentos que de manera idónea empleen una apropiada metodología de medición; por esta razón se ha presentado al público en general el denominado Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) impulsado por varias organizaciones; la mencionada iniciativa se presenta como un instrumento gratuito que clasifica el comportamiento de las 101 principales compañías en cuanto al adecuado respeto y aplicación de los derechos humanos. Esta medición se sustenta en su desempeño sobre diversos factores entre los que se encuentran: la buenas prácticas; respuestas a denuncias de violaciones de derechos humanos; transparencia informativa; debida diligencia; gobierno-política y tanto el uso correcto de recursos como el acogimiento mecanismos de queja oportunos<sup>86</sup>.

La iniciativa es aplicada en diferentes sectores como el agrícola, textilero y extractivo, entre otros, los diferentes puntajes presentados por parte de esta

84 *Cfr.* COTTLE, EDDIE y ROMBALDI, MAURICIO. *Lessons from...*, cit., pp. 9, 14, 15, 16.

85 *Cfr.* Corporate Human Rights Benchmark. *Who we are*. Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <<https://www.corporatebenchmark.org/who-we-are>>

86 Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues - Measuring Performance to Move Shareholders*, Steve Waygood, Aviva Investors. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

herramienta son obtenidos de información de carácter público que involucra empresas multinacionales como Adidas y Prada; en últimas, se busca que más empresas construyan planes que prevengan la discriminación de género, el trabajo forzoso, el trabajo infantil tanto en su actividad como en sus cadenas de suministro<sup>87</sup>.

*Mirando hacia el futuro:* en el 2017 este índice corporativo logró evaluar a 98 de las más grandes empresas que cotizan en bolsas del planeta aplicando 100 indicadores, dentro de las que se pueden encontrar Starbucks, Kraft Heinz y la minera Río Tinto<sup>88</sup>; la idea según sus impulsores es la de continuar avanzando cada día involucrando más empresas interesadas en hacer parte de esta iniciativa, al igual que reguladores, inversores y miembros de la sociedad civil<sup>89</sup>.

*Nombre de los proyectos: Rafto Foundation Business and Human Rights program<sup>90</sup> y otras capacitaciones; en colaboración con el IHRB<sup>91</sup>*

La responsabilidad corporativa en el respeto a los derechos humanos recibió un respaldo muy importante por parte de Naciones Unidas como se desprende de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, asimismo fueron soportados por parte de la Comisión de Derechos Humanos de esta misma institución y en definitiva se han convertido en un actor central en múltiples estándares e iniciativas como: la ISO 26000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Global Reporting Initiative (GRI), entre muchas otras.

Ahora bien, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos de manera general como como la Declaración de los Defensores de los Derechos

87 *Ibid.*

88 *Cfr.* Corporate Human Rights Benchmark. *Key Findings Report*, 2018. Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <https://www.corporatebenchmark.org>. *Ver también* Corporate Human Rights Benchmark, Results Press Release, 2018. Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <https://www.corporatebenchmark.org/2018-results-press-release>

89 *Cfr.* Corporate Human Rights Benchmark. *Why a Benchmark?* Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <https://www.corporatebenchmark.org/why-benchmark>

90 *Cfr.* Rafto Foundation, *Our Work*. Consultado marzo 13, 2019. Disponible en <https://www.rafto.no/our-work/business-and-human-rights>

91 *Cfr.* Institute for Human Rights and Business. *About IHRB*. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <https://www.ihrb.org/about/about-home>

Humanos<sup>92</sup> de manera más específica protegen a quienes se encargan de subrayar las transgresiones sobre los derechos humanos y hacer frente a los victimarios, provengan estos de gobiernos o de cualquier nivel de la sociedad dentro de los que se encuentran en algunas ocasiones las empresas, es en este contexto que quienes se dedican a esta importante labor de darnos a conocer estos peligros requieren de la más alta atención del mundo, actualmente los múltiples activistas sufren de un riesgo personal el cual limita su accionar en varias jurisdicciones<sup>93</sup>.

Este programa ha decidido impulsar algunas iniciativas dirigidas a defensores de derechos humanos, empresas y escuelas de negocios entendiendo que el mejorar en la implementación de la responsabilidad corporativa de respeto a los derechos humanos resulta necesario a la hora de corregir los índices de dignidad humana y alcanzar una sostenibilidad social aceptable lo que a la postre respaldará la estabilidad social, en definitiva el desarrollo de capacidades juega un rol preponderante dentro de toda esta estrategia creando una concientización tanto en las empresas como en las mismas organizaciones defensoras de los derechos humanos<sup>94</sup>.

*Involucrados:* la Fundación Rafto, en estrecha colaboración con IHRB, Cámara de Comercio de Bergen, la Universidad de Bergen, empresas y sociedad civil y la Norwegian School of Economics (NHH).

*Ubicación:* Seúl, Ginebra y Kampala y Noruega entre otros.

*Enfoque del proyecto:* existen una serie de acciones u omisiones de actores que resultan ser parte del sector privado y que terminan afectando los derechos humanos, desde el liderazgo empresarial hay mucho que hacer con miras a cambiar la perspectiva sobre quienes traen a la luz estas infracciones no resulten categorizados como enemigos de la industria y opositores al desarrollo, por el contrario se busca un cambio de perspectiva en donde sean apreciados como actores legítimos y reconociendo que poseen intereses comunes a los

---

92 *Cfr.* Declaration on Human Rights Defenders, 1984. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/declaration.aspx>>

93 *Cfr.* CAROTHERS, THOMAS y BRECHENMACHER, SASKIA. Closing Space: Democracy and Human Rights Support under Fire, Washington DC, Carnegie Endowment for International Peace, 2014, pp. 2 y ss. Ver también Institute for Human Rights and Business, *Top 10 Business & Human Rights Issues - Defending Rights Holders Challenging Power*, Jostein Hole Kobbeltvedt, Rafto Foundation. Consultado marzo 17, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

94 *Cfr.* Rafto Foundation. *Our Work...*, cit.

empresariales fundamentados en el fortalecimiento del Estado de Derecho y el cumplimiento de estándares de transparencia<sup>95</sup>.

Con base en lo anterior, se busca brindar múltiples formas de cooperación y diálogo continuo en escenarios que permitan crear un intercambio entre los defensores de los derechos humanos y los actores corporativos, además de aportar en la construcción de conocimiento y en el fortalecimiento de las capacidades de los mismos<sup>96</sup>, refiriéndonos a las acciones desarrolladas en el entorno de estos programas encontramos la capacitación a defensores de derechos humanos en Seúl, Ginebra y Kampala, la participación en diálogos entre defensores y empresas, también se cuentan con un programa de formación de empresas ofrecido en asocio con el IHRB y el Máster en Negocios y Derechos Humanos ofrecido en cooperación con el Departamento de Política Comparada de la Universidad de Bergen, en esta misma dirección está en proceso de construcción la puesta en marcha de una plataforma dirigida a las cadenas de suministro internacionales y en la que hace parte la Escuela Noruega de Economía y la Cámara de Comercio de Bergen (Noruega), paralelamente también han organizado un congreso anual y el premio Rafto dirigido a exaltar la labor destacada de algunos de estos defensores<sup>97</sup>. El trabajo realizado constantemente se encamina al aumento de la conciencia y el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores de distintas industrias, como ejemplo de los participantes se puede referenciar a la industria naviera noruega<sup>98</sup>.

*Mirando hacia el futuro:* la meta es el de avanzar en la superación de la falsa dicotomía entre respeto a los derechos humanos o desarrollo y en el centro de esta labor esta la función de expandir el conocimiento y proveer información a los actores empresariales<sup>99</sup>; por otro lado, resulta notorio el aumento

95 *Cfr.* Institute for Human Rights and Business *et al.* *Human Rights Defenders and Business: Searching for Common Ground*, Londres, IHRB, Front Line Defenders and Civil Rights Defenders, 2015, pp. 6-18. Consultado marzo 20, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/pdf/2015-12-Human-Rights-Defenders-and-Business.pdf>>

96 *Cfr.* Institute for Human Rights and Business. *Defending Rights Holders...*, cit.

97 *Cfr.* Rafto Foundation. *Our Work...*, cit. Ver también Rafto Foundation. *The Rafto Prize*. Consultado marzo 14, 2019. Disponible en <<https://www.rafto.no/the-rafto-prize-1>>

98 *Cfr.* Nor-Shipping. *Launch of "Mind the Gap Tour*. Consultado marzo 5, 2019. Disponible en <<http://www.nor-shipping.com/launch-mind-gap-tour>>

99 *Cfr.* International Service for Human Rights. *Ya no hagamos "negocios como siempre" cuando se trate de empresas y personas defensoras de derechos humanos*. Consultado marzo 8, 2019. Disponible en <<http://www.ishr.ch/news/ya-no-hagamos-negocios-como-siempre-cuando-se-trate-de-empresas-y-personas-defensoras-de>>

y continua aparición de nuevas guías cuyo objetivo central es el respeto a los derechos humanos por parte del sector privado, por dar un ejemplo podemos mencionar la guía denominada *Shared Space Under Pressure* creada por el BH-RRC y el International Service for Human Rights (ISHR), del 2018, que puede ser entendida a manera de instrumento de orientación sobre el apoyo que debe proveer el sector privado a las libertades y específicamente a los defensores de derechos<sup>100</sup>.

*Nombre del proyecto: Acercarse al Ciudadano: Elementos de un Sistema Integral de Remedio No-Judicial en Empresas y Derechos Humanos*

La DUDH en su artículo 7 destaca la igualdad ante la ley y de la misma manera reafirma el derecho a la igual protección con la que todos contamos frente a la misma; más adelante el artículo 8 de la señala: “ Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes”; esta es la base que definitivamente determina la efectiva realización de muchos de los derechos consagrados en la Declaración, pero que para el caso de los países bajo escenarios de post-conflicto cobra una vital relevancia ya que el reto es aún mayor al buscar el fortalecimiento y construcción de un acceso igualitario sobre zonas en donde se sufrió un conflicto armado<sup>101</sup>.

Colombia es un país que infortunadamente ha debido pasar por este proceso y actualmente cuenta con muchos territorios en donde se debe recuperar el efectivo ejercicio de los derechos vulnerados y desatendidos, a diferencia de otras temáticas los estándares sobre la forma en que las empresas pueden aportar al posconflicto están en continua construcción, no obstante es innegable el determinante rol que juega el sector privado en toda esta recuperación, en un principio la compensación es la primera idea que viene a la cabeza pero realmente el aporte de las empresas va mucho más lejos en la construcción de

---

100 Cfr. BENNETT, FREEMAN, THORGEIRSSON, SIF, BARZELAY, ADELE *et al.* *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders Guidance for Companies. Executive Summary*, Geneva, Business & Human Rights Resource Centre and the International Service for Human Rights, 2018. Consultado marzo 13, 2019. Disponible en <[https://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/executive\\_summary\\_-\\_shared\\_space\\_under\\_pressure\\_-\\_business\\_support\\_for\\_civic\\_freedoms\\_and\\_human\\_rights\\_defenders\\_o.pdf](https://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/executive_summary_-_shared_space_under_pressure_-_business_support_for_civic_freedoms_and_human_rights_defenders_o.pdf)>

101 Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues - Forging Remedy in Post-Conflict Scenarios*, Germán Zarama, Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer). Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

la paz y es en este punto clave donde el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer) con varios aliados han desarrollado una propuesta muy interesante vinculada a la construcción de mecanismos que permitan contribuir de manera local en la búsqueda de remedios efectivos para las afectaciones de los derechos en escenarios de posconflicto. La idea es aportar en la entrega de herramientas que presten atención a reclamos sobre posibles afectaciones en el marco de las operaciones de negocio que las adelantan las diferentes empresas<sup>102</sup>.

*Involucrados:* Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer) con el apoyo de la Embajada Británica en Colombia, Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, IHRB, empresas y sociedad civil.

*Ubicación:* Colombia.

*Enfoque del proyecto:* iniciemos por decir que este proyecto se sustenta en dos importantes pilares el primero consiste en la ya mencionada aprobación realizada por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de los Principios Rectores de Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos en el 2011 el segundo es el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas (PNA) que data del año 2015<sup>[103]</sup>; dentro de este último se reconoce directamente la necesidad de fortalecer la remediación efectiva ante una vulneración a los derechos humanos en el marco de las diferentes actividades que realizan las empresas en el territorio Colombiano, siendo una de estas opciones los “mecanismos no judiciales de remediación”<sup>104</sup>.

El proyecto desarrolló una estrategia en la que se le da un valor al remedio apoyado en tres objetivos “el acceso, la atención y la no repetición” los cuales fueron desarrollados en planteamientos y propuestas concretas, en definitiva se trata de ofrecer un marco que soporte la construcción e implementación

---

102 *Cfr.* Institute for Human Rights and Business. *Forging Remedy in...*, cit.

103 Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas 2015-2018. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <[https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_gdic.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_gdic.pdf)>. Ver también Consejería Presidencial para los Derechos Humanos: Derechos Humanos y Empresas. Consultado marzo 14, 2019. Disponible en <<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosyEmpresa/index.html>>

104 *Cfr.* ZARAMA, GERMÁN, MIRANDA, CAMILA y ESCOBAR, CAROLINA. *Diagnóstico para la construcción de un sistema integral de remedio no-judicial en empresas y Derechos Humanos*, Bogotá, Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer), 2017, p. 5 y ss. Consultado marzo 20, 2019. Disponible en <<https://www.creer-ihrb.org/remedio>>

de una “política pública de remedio no judicial en Empresas y Derechos Humanos” y que vincule aspectos de tipo administrativos, jurídico normativos y operativos trabajados con: agencias de gobierno, empresas, autoridades locales y sociedad civil; en últimas, se busca implementar un sistema de tipo no judicial el cual cumpla las características de ser replicable, estandarizado, predecible, completo y articulado para garantizar en el marco de las actividades empresariales “el acceso, la atención y la no repetición de conflictos y/o afectaciones” sobre los derechos humanos<sup>105</sup>.

*Mirando hacia el futuro:* en definitiva, mientras existan gobiernos que cuenten con espacios de su territorio en los que no puedan llevar la presencia del Estado en su totalidad, se necesitará de un sistema de reclamaciones no estatales o extrajudiciales que puedan servir de puente y colaboren en la corrección de fisuras en el conocimiento sobre afectaciones a los Derechos Humanos en estos escenarios<sup>106</sup>. Es por lo anterior que la labor desarrollada por parte del Creer en el diagnóstico, implementación de capacitaciones locales, ejecución de proyectos piloto, creación de alertas tempranas, construcción de estándares y procesos claros resulta una labor muy relevante a la hora de poner en marcha todo un Sistema integral de remedio no-judicial en empresas y Derechos Humanos en el que convivan múltiples actores de tipo público y privado<sup>107</sup>.

## CONCLUSIONES

Primera: del análisis del significado de la actividad empresarial puede desprenderse que la misma es una actividad humana, lo que supone que puede desarrollarse de una mejor o peor manera, es decir, más o menos alta de moral o de respeto a los derechos de otros. Esto se vislumbra a través de los efectos que llega a tener la misma, tanto para sus accionistas como para otros interesados o *stakeholders*. En el fondo del análisis de la influencia de los derechos humanos en la actividad empresarial debe de tomar en cuenta el contraste por un lado de los intereses empresariales y por el otro el de las exigencias de derechos humanos, procurando generar equilibrios entre los mismos.

---

105 *Ibidem*, 16 y ss. Ver también Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer). *Hacia un sistema de remedio no-judicial en empresas y Derechos Humanos*, cit.

106 Cfr. Institute for Human Rights and Business. *Forging Remedy in...*, cit.

107 Cfr. Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer). *Hacia un sistema...*, cit.

Segunda: las empresas están obligadas a respetar derechos humanos, por un lado, porque los actos de particulares pueden tener efectos adversos en los derechos de otros, y por el otro porque, como actores no-estatales, pueden desarrollar actividades que impacten de manera adversa en las exigencias planteadas por los mismos tanto a nivel local como transnacional. De cualquier modo, la definición de sus obligaciones en la materia debe tomar en cuenta la relación entre las empresas y los Estados. Es por ello que, en el marco de las Naciones Unidas, los Principios Rectores procuran generar coordinación entre los dos ámbitos.

Tercera: no se puede abordar el tema de los derechos humanos en el ámbito de las empresas únicamente desde una postura abstracta. No es sólo “adoptar derechos humanos en general”, sino intentar generar contenido a las obligaciones de derechos humanos, para que las empresas puedan adoptarlas de manera clara. Esto por supuesto se logra a través de regulaciones, pero no puede confiarse únicamente en posturas externas, vinculantes o no, porque puede generarse hipertrofia normativa, sino que deben implementarse los derechos humanos a nivel interno.

Cuarta: el objetivo planteado en el texto, que se observa también en los proyectos particulares analizados, es el de procurar, con esquemas tanto de RSE como de REDH, que los derechos humanos sean integrados en el ámbito empresarial por medio de procesos de internalización, donde las empresas estén convencidas de su contenido y adecuación a sus intereses, porque de lo contrario su aparente carácter vinculante podría estar fundamentado solamente en la coerción. Además, la finalidad es que esto logre que los mismos adquieran un carácter central, y no solo colateral, en el ejercicio de la actividad empresarial y en la comprensión de sus intereses.

Quinta: como se expresó en el texto, por más que la REDH y la RSE ostentan ciertas diferencias relacionadas con sus perspectivas propias, origen y evolución, debemos destacar que en el campo de la protección de los Derechos Humanos ambas pueden resultar complementarias al contar con metas comunes dirigidas a crear aportes al resto de la sociedad.

Sexta: las maneras en que los actores empresariales pueden entrar a formar parte de iniciativas destinadas a fortalecer los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos son variadas. En el cuerpo del documento se expusieron algunos ejemplos enfocados a: la protección de los trabajadores migrantes, el mejoramiento de condiciones en los lugares de trabajo, el adecuado cumplimiento de los derechos humanos en el lugar de trabajo, el apoyo a la implementación de mecanismos de queja oportunos, la aplicación

de programas de capacitación y formación en REDH y la ejecución de proyectos que soporten la construcción de remedios efectivos para las afectaciones en escenarios de posconflicto. Estos ejemplos se presentan de manera enunciativa, pero no se debe desconocer que cada día surgen nuevas iniciativas que pueden aportar a la materia.

#### BIBLIOGRAFÍA

- BASU, KAUSHIK. *Una república fundada en creencias*, México, Grano de Sal, 2018.
- BENNETT, FREEMAN, THORGEIRSSON, SIF, BARZELAY, ADELE *et al.* *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders Guidance for Companies September 2018 Executive Summary*, Geneva, Business & Human Rights Resource Centre and the International Service for Human Rights, 2018.
- BUSTOS, LUIS. The role of CSR policies focused on local content actions in host countries faced with governance gaps and mining operations, *Colección de estudios en Derecho Minero y Energético*, n.º 7, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015.
- BUSTOS, LUIS y RODRÍGUEZ, MARIANA. Licencia social para operar. Comentarios desde la participación ciudadana y la responsabilidad social empresarial. En: LUGO, OSCAR, RODRÍGUEZ, MARÍA DEL PILAR y DIAZ, ROSA (eds.), *Regulación de servicios públicos y energía. Lecturas selectas*, México, Porrúa, 2016, pp. 197-220.
- CANTÚ, HUMBERTO. Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del *statu quo?*, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. 13, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013.
- CAROTHERS, THOMAS y BRECHENMACHER, SASKIA. *Closing Space: Democracy and Human Rights Support Under Fire*, Washington DC, Carnegie Endowment for International Peace, 2014.
- CARROLL, ARCHIE B. *et al.* *Corporate Responsibility. The American Experience*, Cambridge University Press, 2012.
- CHANDLER, J. A. *Public Policy and Private Interest; Ideas, Self-Interest and Ethics in Public Policy*, Croydon, Routledge, 2017.
- CLAPHAM, ANDREW. *Human rights obligations of non-state actors*, Oxford University Press, 2006.

- COPP, DAVID. *Morality in a Natural World: Selected Essays in Metaethics*, Cambridge University Press, 2007.
- CORTINA, ADELA. Las tres edades de la ética empresarial. En *Construir confianza; ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones*, Madrid, Trotta, 2003.
- COTTLE, EDDIE y ROMBALDI, MAURICIO. *Lessons from South Africa's FIFA World Cup, Brazil and its Legacy for Labour*, Sudáfrica, University of the Witwatersrand (WITS), 2014.
- DAN-COHEN, MEIL. *Rights, Persons and Organizations: A Legal theory for Bureaucratic Society*, Los Ángeles, University of California Press, 1986.
- DYSCHKANT, ALEXIS. Legal Personhood: How we are Getting It Wrong, *University of Illinois Law Review*, n.º 5, vol. 2015, 2008.
- EASTERBROOK, FRANK H. y FISCHER, DANIEL R. *The Economic Structure of Corporate Law*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1991.
- ELEGIDO, JUAN M. *Fundamentos de ética de empresa: la perspectiva de un país en desarrollo*, México, Ipade, 1998.
- ELEGIDO, JUAN. Responsabilidad social no equivale a ética empresarial. En: *30 dilemas éticos empresariales y otros textos*, Revista Istmo, Ipade, 2008.
- ENRÍQUEZ, JOSÉ MARÍA *et al.* *Educación plena en Derechos Humanos*, Madrid, Trotta, 2014.
- FELDMAN, DAVID y MEISEL, DAVID. *Corporate and Commercial Law: Modern Developments*, Londres, Lloyd's of London Press, 1996.
- FREEMAN, MICHAEL. *Human Rights*, Cambridge, Polity Press, 2017.
- FRENCH, PETER. The Corporation as a Moral Person, *American Philosophical Quarterly*, vol. 16, n.º 3, julio, 1979.
- FRIEDMAN, MILTON. The responsibility of Business is to Increase Profits, *NYT Magazine*, 13 de septiembre de 1970.
- GARDBAUM, STEPHEN. Positive and Horizontal Rights: Proportionality's Next Frontier or a Bridge Too Far? En: JACKSON, VICKI C. y TUSHNET, MARK (eds.), *Proportionality: New Frontiers New Challenges*, Cambridge University Press, 2017.
- GÓMEZ PÉREZ, RAFAEL. *Ética empresarial*, 3.<sup>a</sup> ed., Madrid, Rialp, 1999.

- HOLTSLAND, HESTER y HÖFTEN, ANKE. *Dutch Pension funds and forced labour – Speak up!* Utrecht, Dutch Association of Investors for Sustainable Development, 2018.
- HONGJU KOH, HAROLD. How Is International Human Rights Law Enforced? En: WESTON, BURNS H. y GREAR ANNA, *Human Rights in the World Community*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2016.
- JACKSON, KEVIN. *Virtuosity in Business; Invisible Law Guiding the Invisible Hand*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2012.
- KARLINER, JOSHUA. *The Corporate Planet; Ecology and Politics in the Age of Globalization*, San Francisco, Sierra Club Books, 1997.
- KHOURY, STÉFANIE y WHYTE, DAVID. *Corporate Human Rights Violations; Global prospects for legal action*, Londres, Routledge, 2017.
- LARREA MARTÍNEZ, GUILLERMO y VARGAS GARCÍA, SALOMÓN. *Apuntes de gobierno corporativo*, México, Porrúa, 2009.
- LEADER, SHELDON. Collateralism. En: BROWNSWORD, ROGER (ed.), *Global Governance and the Quest for Justice*, vol. IV, Portland, Hart Publishing, 2004.
- LEÓN PACHECHO, ROBERTO. Gobierno corporativo, ¿serán sostenibles y suficientes las buenas intenciones?, *Coyuntura: Análisis Económico y Social de Actualidad*, 2006.
- MAUREL, OLIVIER, BRABET, JULIENNE, et al. *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, París, Commission nationale consultative des droits de l'homme, 2009.
- MOLINA VALENCIA, RICARDO, GONZÁLEZ MILLAN, ÓSCAR y NIÑO MENDIVELSO, ALEXANDER. Revisión epistemológica del gobierno corporativo y la Responsabilidad Social Empresarial, *Contexto*, vol. 6, n.º 44, 2018.
- PLATÓN. *La República*, 361c.
- RADU, MARES. *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, vol. 39, Martinus Nijhoff Publishers, 2012.
- REQUENA, CARLOS y CÁRDENAS GUTIÉRREZ, SALVADOR. *Compliance Legal de la empresa; una tendencia regulatoria mundial*, México, Thomson Reuters, 2016.
- RODRIK, DANI. *The Globalization Paradox*, Oxford University Press, 2011.

ROMBALDI, MAURÍCIO. Labour, unions and mega-events. En: CUPPLES, JULIE, PALOMINO-SCHALSCHA, MARCELA y PRIETO, MANUEL (eds.), *The Routledge Handbook of Latin American Development*, Reino Unido, Routledge, 2018.

RUGGIE, JOHN GERARD. *Just Business*, Nueva York, W.W. Norton & Company, 2013.

SCHULZ, WILLIAM. *In our own best interest. How defending human rights benefits us all*, Boston, Beacon Press, 2002.

SEN, AMARTYA. *La idea de la justicia*, México, Taurus, 2013.

SPAEMANN, ROBERT. *Ética: cuestiones fundamentales*, 9.<sup>a</sup> ed., Pamplona, Eunsa, 2010.

STUART, REES y WRIGHT, SHELLEY. *Human Rights, Corporate Responsibility*, Annandale, Pluto Press, 2000.

SULLIVAN, RORY y SEPPALA, NINA. From the inside looking out. A management perspective on human rights. En: SULLIVAN, RORY (ed.), *Business and Human Rights*, Greenleaf Publishing, 2003.

TALBOT, LORRAINE. *Critical Company Law*, Routledge-Cavendish, 2008.

THOMAS, JEAN. Our rights, but whose duties? Re-conceptualizing rights in the era of globalization. En: KAHANA, TSVI y SCOLNICOV, ANAT (eds.), *Boundries of State, Boundries of Rights*, Cambridge University Press, 2016.

WERHANE, PATRICIA. Corporate Moral Agency and the Responsibility to Respect Human Rights in the UN Guiding Principles: Do Corporations Have Moral Rights?, *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, 2015.

ZARAMA, GERMÁN, MIRANDA, CAMILA y ESCOBAR, CAROLINA. *Diagnóstico para la construcción de un sistema integral de remedio no-judicial en empresas y derechos humanos*, Bogotá, Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer), 2017.

#### OTRAS FUENTES

*Borrador cero* del instrumento jurídicamente vinculante que regule, en el marco del derecho internacional relativo a los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas (tratado vinculante), 16 de julio de 2018.

BWI. Building and Wood Workers' International. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <[https://www.bwint.org/es\\_ES/cms/acerca-de-2](https://www.bwint.org/es_ES/cms/acerca-de-2)>

- Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer). *Hacia un sistema de remedio no-judicial en empresas y derechos humanos*. Consultado marzo 11, 2019. Disponible en <<https://www.creer-ihrb.org/remedio>>
- Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Comentario General 24, E/C.12/GC/24*, 10 de agosto de 2017, párrafo 22.
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *Derechos Humanos y empresas*. Consultado marzo 14, 2019. Disponible en <<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/index.html>>
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas 2015-2018*, 2015. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <[https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf)>
- Consejo Coordinador Empresarial (CCE México). *Código de Mejores Prácticas Corporativas*, 2006, principios 2, 5 y 6.
- Corporate Human Rights Benchmark. *2018 Key Findings Report*. Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <<https://www.corporatebenchmark.org>>
- Corporate Human Rights Benchmark. *2018 Results Press Release*. Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <https://www.corporatebenchmark.org/2018-results-press-release>
- Corporate Human Rights Benchmark. *Who we are*. Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <<https://www.corporatebenchmark.org/who-we-are>>
- Corporate Human Rights Benchmark. *Why a Benchmark?* Consultado marzo 9, 2019. Disponible en <<https://www.corporatebenchmark.org/why-benchmark>>
- Declaration on Human Rights Defenders, 1984. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/declaration.aspx>>
- Institute for Human Rights and Business *et al. Human Rights Defenders and Business: Searching for Common Ground*, London, IHRB, *Front Line Defenders and Civil Rights Defenders*, 2015, 6-18. Consultado marzo 20, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/pdf/2015-12-Human-Rights-Defenders-and-Business.pdf>>
- Institute for Human Rights and Business. *About IHRB*. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/about/about-home>>

Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues – Defending Rights Holders Challenging Power*, Jostein Hole Kobbeltvedt, Rafto Foundation. Consultado marzo 17, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues – Ensuring Dignity While Building Infrastructure, Ambet Yuson, Building and Wood Workers’ International*. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues – Forging Remedy in Post-Conflict Scenarios*, Germán Zarama, Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer). Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues – Measuring Performance to Move Shareholders*, Steve Waygood, Aviva Investors. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

Institute for Human Rights and Business. *Top 10 Business & Human Rights Issues – Safeguarding Rights of Workers on the Move*, William Gois, Migrant Forum in Asia. Consultado marzo 2, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>

International Labour Organization (ILO). *New online ratings help migrant workers avoid unscrupulous recruiters*. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_625204/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_625204/lang-en/index.htm)>

International Labour Organization (ILO). *Tripartite Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs*. Consultado marzo 15, 2019. Disponible en <[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_632651/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang-en/index.htm)>

International Service for Human Rights. *Ya no hacemos “negocios como siempre” cuando se trate de empresas y personas defensoras de derechos humanos*. Consultado marzo 8, 2019. Disponible en <<http://www.ishr.ch/news/ya-no-hagamos-negocios-como-siempre-cuando-se-trate-de-empresas-y-personas-defensoras-de>>

Nor-shipping. Launch of “Mind the Gap Tour”. Consultado marzo 5, 2019. Disponible en <<http://www.nor-shipping.com/launch-mind-gap-tour>>

Rafto Foundation. Our Work. Consultado marzo 13, 2019. Disponible en <<https://www.rafto.no/our-work/business-and-human-rights>>

Rafto Foundation. The Rafto Prize. Consultado marzo 14, 2019. Disponible en <<https://www.rafto.no/the-rafto-prize-1>>

Revista *Decade One*. Building and Wood Workers' International (BWI), 2017. Consultado marzo 17, 2019. Disponible en <[https://www.bwint.org/web/content/cms.media/1201/datas/DecadeOne\\_EN.pdf](https://www.bwint.org/web/content/cms.media/1201/datas/DecadeOne_EN.pdf)>

Revista *Impakter*. The Voice of the Working People: An Interview with Sharan Burrow (2019). Consultado marzo 19, 2019. Disponible en <<https://impakter.com/the-voice-of-the-working-people-an-interview-with-sharan-burrow>>

Workers' International. Consultado marzo 10, 2019. Disponible en <<https://www.ihrb.org/library/top-10/top-ten-issues-in-2019>>