

RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y DERECHOS HUMANOS: LOS DEBERES DE LAS EMPRESAS EN EL DERECHO INTERNACIONAL

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RIGHTS: DUTIES OF COMPANIES IN INTERNATIONAL LAW

José Manuel Sánchez Patrón*

“Cualquier daño al ambiente, (...), es un daño a la humanidad” ⁽¹⁾

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. LA EVOLUCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES APLICABLES A LAS EMPRESAS. III. EL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: LOS DEBERES SUSTANTIVOS DE LAS EMPRESAS. IV. EL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: LOS DEBERES PROCEDIMENTALES DE LAS EMPRESAS. V. EL ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES APLICABLES A LAS EMPRESAS. VI. CONCLUSIONES.

RESUMEN: Las actividades de las empresas están en el origen de muchos daños ambientales que acaban impactando negativamente en los derechos humanos. Diversos tipos de iniciativas de carácter internacional pretenden regular las actuaciones de las empresas para evitar estas consecuencias para el medio ambiente y los derechos humanos. Aunque estos instrumentos internacionales tienen formalmente el carácter de *soft law*, establecen una serie de deberes (sustantivos y procesales) exigibles a las empresas. Este trabajo de investigación pretende identificar y examinar esos deberes a los efectos de determinar su contenido y alcance a fin de poder compararlos con los exigidos a los Estados en este tipo de situaciones.

ABSTRACT: Business activities are the source of many environmental damages just a negative impact on human rights. Various types of international initiatives seek to regulate the activities of companies to avoid these consequences for the environment and human rights. While these international instruments have a soft law character, they establish a set of duties (substantive and procedural) due to companies. This research aims to identify and examine those duties for the purpose of determining the content and scope in order to compare them with those required to States in such situations.

PALABRAS CLAVE: Empresas multinacionales, regulación internacional, *soft law*, medio ambiente y derechos humanos.

KEY WORDS: Multinational companies, international regulation, soft law, environment and human rights.

Fecha de recepción del original: 8 de abril de 2016. Fecha de aceptación de la versión final: 7 de noviembre de 2016.

* Profesor Titular de Derecho internacional público y Relaciones internacionales en el Departamento de Derecho internacional “Adolfo Miaja de la Muela” de la Universitat de València. Correo electrónico: jmsp@uv.es

¹ Discurso del Santo Padre Francisco a la Asamblea General de las Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015.

I. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Derechos Humanos ha advertido que: “los daños ambientales pueden tener consecuencias negativas tanto directas como indirectas, en el disfrute de los derechos humanos”². Esta indicación se realiza después de comprobar que ciertas actividades medioambientales tienen un impacto negativo sobre los derechos fundamentales³. Aunque la incidencia de estas actividades sobre los derechos humanos no plantea ya ningún tipo de duda; en cambio, sí la sigue suscitando la determinación de las obligaciones estatales encaminadas a garantizar tales derechos básicos ante los impactos negativos provocados por las actividades ligadas al medio ambiente. Por este motivo, el Consejo de Derechos Humanos ha decidido nombrar un experto independiente para que concrete cuales serían esas obligaciones exigibles a los Estados, así como el alcance de las mismas⁴. Precisamente, sobre este asunto concreto – las obligaciones de los Estados - nos ocupamos en un estudio anterior que fue presentado al IV Encuentro Luso-Español de Profesores de Derecho internacional público y Relaciones internacionales; y posteriormente, difundido en los dos volúmenes publicados con los resultados que se alcanzaron en este evento académico⁵.

² A/HRC/RES/16/11, de 24 de marzo de 2011. Preámbulo. También, A/HRC/RES/28/11, de 26 de marzo de 2015 y A/HRC/RES/25/21, de 28 de marzo de 2014. Preámbulo. Este mismo principio fue enunciado en los Preámbulos de las Resoluciones de la Comisión de Derechos Humanos 2003/71, de 25 de abril de 2003 y 2005/60, de 20 de abril de 2005.

³ El Consejo de Derechos Humanos encargó a la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos la realización de un estudio analítico de la relación entre los derechos humanos y el medio ambiente. A/HRC/RES/16/11, de 24 de marzo de 2011, par. 1. En este informe, la Alta Comisionada identifica “las principales amenazas ambientales, sus consecuencias para los derechos humanos y las poblaciones vulnerables”. A/HRC/19/34, de 16 de diciembre de 2011, par. 15-22.

⁴ El Consejo de Derechos Humanos nombró como experto independiente sobre la “cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible” al Profesor John H. Knox, por un periodo inicial de tres años. A/HRC/19/10, de 22 de marzo de 2012. Este mandato ha sido prorrogado por otros tres años adicionales. A/HRC/28/11, de 26 de marzo de 2015. Hasta la fecha, el experto independiente ha presentado cinco informes: A/HRC/22/43, de 24 de diciembre de 2012, A/HRC/25/53, de 30 de diciembre de 2013 y A/HRC/28/61, de 3 de febrero de 2015, A/HRC/31/53, de 28 de diciembre de 2015 y A/HRC/31/52, de 1 de febrero de 2016 (éste último en relación con el cambio climático y los derechos humanos). Las actividades e informes del experto independiente pueden ser consultados en el siguiente sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (consultada en octubre de 2016): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Environment/SREnvironment/Pages/SREnvironmentIndex.aspx>, así como en la propia página web personal del experto independiente (consultada en octubre de 2016): <http://srenvironment.org/>

⁵ Las aportaciones presentadas a este IV Encuentro Luso-Español de Profesores de Derecho internacional público y Relaciones internacionales fueron publicadas en dos volúmenes: *Seguridad medioambiental y orden internacional* y *Cooperación transfronteriza en materia medioambiental*. En el primero de ellos, figura nuestra contribución titulada: “Seguridad medioambiental y Derechos humanos: las obligaciones del Estado según la jurisprudencia internacional”. La cita completa de este trabajo es la siguiente: SÁNCHEZ PATRÓN, J.M., “Seguridad medioambiental y Derechos humanos: las obligaciones del Estado según la jurisprudencia internacional”, en *Seguridad medioambiental y orden internacional. IV Encuentro Luso-Español de Profesores de Derecho internacional público y Relaciones internacionales* (FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P.A., AZEREDO LOPES, J.A., dir., MÁRQUEZ CARRASCO, M.C., TAVARES, M.I., coord.), Atelier, Barcelona, 2015, pp. 173-188.

No obstante, este estudio, circunscrito, como decimos, al ámbito de las obligaciones estatales, no incluía la identificación y el examen de los deberes que resultan exigibles a las empresas conforme a la normativa internacional. Como es sabido, las actividades de las empresas, sobre todo las de carácter multinacional, están en el origen de muchos daños ambientales que acaban impactando negativamente sobre los derechos humanos. Al respecto, el Representante Especial del Secretario General sobre “la cuestión de los Derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales” realizó una “Encuesta sobre el alcance y los tipos de presuntos abusos de los Derechos humanos cometidos por empresas” a partir de una muestra de 320 casos ocurridos en un periodo de tres años, aproximadamente. Pues bien, el Representante Especial pudo constatar en dicho sondeo que la comisión de daños medioambientales fue alegada en un tercio de los casos en los que se habían producido un impacto negativo sobre los derechos fundamentales. Según sus propias palabras, “varias formas de polución, contaminación y degradación se traducían en presuntos impactos sobre una serie de (D)derechos (humanos)”⁶. Además, estos impactos negativos tuvieron lugar en “todos los sectores empresariales, incluidas la industria pesada, la industria química y farmacéutica, y los sectores de productos de consumo y al por menor”⁷.

A la vista de la problemática planteada por las actividades empresariales relativas al medio ambiente y sus efectos perjudiciales sobre los derechos humanos, se impone un estudio específico sobre el particular⁸, focalizado en torno a los deberes exigidos por el

⁶ A/HRC/8/5/Add. 2, par. 27.

⁷ A/HRC/22/43, par. 49. También, ver el Documento: Mapping Human rights, obligations relating to the enjoyment of a safe, clean, healthy and sustainable environment. Individual report on the Special Procedures of the United Nations Human Rights Council. Report n° 7, diciembre 2013, disponible en la web (consultada en octubre de 2016): <http://srenvironment.org/>

⁸ Con carácter general, en relación con las empresas y su impacto en el medio ambiente pueden consultarse las siguientes contribuciones, entre otras: PIGRAU SOLÉ, A., “La responsabilidad de las empresas transnacionales por daños graves al medio ambiente; explorando la vía de la Alien Tort Claim Act”, en *Derecho internacional y comunitario ante los retos de nuestro tiempo: Homenaje a la Profesora Victoria Abellán Honrubia* (BADÍA MARTÍ, A., PIGRAU SOLÉ, A., OLESTI RAYO, A., coord.), vol. I, Marcial Pons, Madrid, 2009, pp. 517-570; MORGUERA, E., *Corporate accountability in international environmental law*, Oxford University Press, Oxford, 2009; COLARD-FABREGOULE, C., “La contribution des entreprises à la définition des Droits de l’homme à l’environnement”, en *Changements environnementaux globaux et Droits de l’homme* (COURNIL, CH., COLARD-FABREGOULE, C., dir.), Bruylant, Bruxelles, 2012, pp. 329-347 y MORGUERA, E., “Multinational corporations and international environmental law”, en *Routledge handbook of International Environmental law* (ALAM, SH., HOSSAIN BHUYAN, M.J., CHOWDHURY, T.M.R, TECHERA, E.J., ed.), Routledge, London-New York, 2013, pp. 189-205. Por lo que respecta a la relación de las empresas y sus efectos sobre los derechos humanos, pueden consultarse, entre otras, las siguientes contribuciones: AVERY, CH., “Business and human rights in a time of change”, en *Liability of multinational corporations under International law* (KAMMINGA, M.T., ZIA-ZARIFI, S., ed.), Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, pp. 17-73; MARTÍN ORTEGA, O., *Empresas multinacionales y Derechos humanos en Derecho internacional*, Bosch, Barcelona, 2007, CERNIC, J.L., *Human rights law and business. Corporate responsibility for fundamental Human rights*, Europa Law Publishing, Groningen, 2010; DECAUX, E., *La responsabilité des entreprises multinationales en matière de Droits de l’homme*, Nemesis, Bruxelles, 2010; DEVA, S., *Regulating corporate Human rights violations*, Routledge, London-New York, 2012; *Human rights obligations of business. Beyond the corporate responsibility to respect?* (DEVA, S., BILCHITZ, D., ed.), Cambridge University Press, Cambridge, 2013; RUGGIE, J.G., *¿Solamente negocio? Multinacionales y Derechos humanos*, Icaria, Madrid, 2014; *La responsabilidad de*

Derecho internacional a estos actores transnacionales. Ahora bien, la normativa internacional existente al respecto sólo establece obligaciones dirigidas a los Estados en relación con las actividades empresariales que se desarrollan en el marco de su jurisdicción. Las normas internacionales que prevén obligaciones directamente exigibles a las empresas son excepcionales⁹, lo que contrasta, a su vez, con el incremento experimentado en las últimas décadas con las requeridas a los individuos, especialmente, en el ámbito del Derecho internacional penal¹⁰. Sin embargo, la ausencia de normas internacionales dirigidas exclusivamente a las empresas no ha evitado que, también, en las últimas décadas y de forma igualmente exponencial, se hayan sucedido los compromisos de naturaleza internacional encaminados a regular las actuaciones de las empresas con el fin de evitar o corregir sus impactos sobre los derechos humanos. Aunque todas estas iniciativas tienen un carácter voluntario y están desprovistos de fuerza jurídica debido a que no se tratan realmente de normas jurídicas en un sentido estricto, qué duda cabe que la sucesión de estos instrumentos denotan, por una parte, la paulatina concienciación sobre la necesidad de regular las actuaciones empresariales con el fin de limitar o, mejor aún, soslayar sus impactos negativos sobre los derechos humanos; y, por otra parte, el interés creciente por convertir a las empresas en aliadas en la tarea de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales, empujándolas a ejercer, con esta finalidad, su poder y/o influencia sobre otras entidades o actores internacionales. Probablemente, la observancia de todas estas propuestas por parte de las empresas allanará el camino a una futura normatividad internacional al respecto¹¹.

las multinacionales por violaciones de los Derechos humanos (ZAMORA CABOT, F.J., GARCÍA CÍVICO, J., SALES PALLARÉS, L., ed.), Universidad de Alcalá de Henares, Alcalá de Henares, 2014; *Law, Business and human rights: bridging the gap* (BIRD, R.C., CAHOY, D.R., PRENKERT, J.D., ed.), Edward Elgar, Cheltenham, 2014 y WALLACE, D., *Human rights and business: a policy oriented perspective*, Brill-Nijhoff, Leiden-Boston, 2015 y *Business and Human Rights. From principles to practice* (BAUMANN-PAULY, D., NOLAN, J., éd.), Routledge, London/New York, 2016.

⁹ Este es el caso, por ejemplo, del Protocolo de 1992 que enmienda el Convenio internacional sobre responsabilidad civil nacida de daños debidos a contaminación por hidrocarburos, 1969. Su artículo 4 dispone que: “(c)uando se produzca un suceso en el que participen dos o más buques y de él se deriven daños ocasionados por contaminación, los propietarios de todos los buques de que se trate, a menos que en virtud del artículo III gocen de exoneración, serán solidariamente responsables respecto de todos los daños que no quepa asignar razonablemente a nadie por separado”. Asimismo, el artículo 2 del Convenio del Consejo de Europa sobre responsabilidad civil sobre daños resultantes de actividades peligrosas para el medio ambiente de 21 de junio de 1993 (no en vigor), especifica que las personas responsables de tales daños pueden ser tanto “persona física o jurídica, tanto pública como privada, dotada o no de personalidad jurídica” (traducción personal). Al respecto, ver: JÄGERS, N., *Corporate Human rights obligations: in search of accountability*, Intersentia, Antwerpen, 2002, p. 32 y ss.

¹⁰ En relación con las empresas y su responsabilidad penal en el ámbito internacional, ver, entre otras, las siguientes contribuciones: ABOU DAHER, L., “La responsabilité pénale des sociétés multinationales pour violations graves du Droit international”, en *Questions de Droit pénal international européen et comparé: Melanges en l’honneur du Professeur Alain Fournier* (BRACH-THIEL, D., FOURMENT, F., coord.), Presses Universitaires de Nancy-Editions Universitaires de Lorraine, Nancy, 2013, pp. 15-35 y SCHMIDT, T.M., *Crimes of business in international law: concepts of individual and corporate responsibility for the Rome statute of International Criminal Court*, Hart/Nomos, Baden-Baden, 2015.

¹¹ Al respecto, ver: NOLAN, J., “The corporate responsibility to respect Human rights: soft law or not law?”, en *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013, pp. 138-161; CAMARERO SUAREZ, V., ZAMORA CABOT, F.J., Apuntes sobre la Santa Sede y el Tratado de empresas y Derechos humanos, en *Papeles el tiempo de los derechos*, n° 1, 2015, pp. 1-22, especialmente, pp. 6-8; GANESAN, A., *Towards a business*

II. LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES APLICABLES A LAS EMPRESAS

Las primeras iniciativas destinadas a regular las actividades de las empresas surgieron, casi simultáneamente, en el marco de las Naciones Unidas y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante: OCDE); ambas, en la década de los setenta del siglo pasado. Sin embargo, debido al fracaso de los intentos que se sucedieron en las Naciones Unidas¹², el primer instrumento internacional se aprobó en

and Human rights treaty?, en *“Business and Human Rights. From principles to practice”*, op.cit., pp. 73-76; NOLAN, J., A business and human rights treaty, en *“Business and Human Rights. From principles to practice”*, op.cit., pp. 70-73 y OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, C., Derechos humanos y responsabilidad corporativa: vías para su articulación jurídica internacional, en *“Nuevos retos y amenazas a la protección de los Derechos humanos en la era de la globalización”*, (LÓPEZ MARTÍN, A.G., éd., CHINCHÓN ÁLVAREZ, J., coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 161-171.

¹² El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas solicitó al Secretario General que estableciese un grupo de expertos que estudiase el impacto de las empresas multinacionales sobre los países en desarrollo y sus repercusiones sobre las relaciones internacionales. Resolución 1721(LIII), de 28 de julio de 1972. El informe del grupo de expertos fue presentado dos años después, el 24 de mayo de 1974. E/5500/Rev.1/Add 1. En atención a dicho informe, se estableció un Centro sobre Empresas Transnacionales y una Comisión sobre Empresas Transnacionales. Precisamente, este último órgano recibió el encargo de elaborar un código de conducta para las empresas multinacionales. La última versión del texto del proyecto puede consultarse en E/1990/94. Según ésta, y en relación con la “protección del medio ambiente”,

“41. Las empresas transnacionales desarrollarán sus actividades de conformidad con las leyes, los reglamentos, las prácticas administrativas establecidas y las políticas relativas a la preservación del medio ambiente de los países en que funcionen y teniendo debidamente en cuenta las normas internacionales pertinentes. Las empresas transnacionales deberán adoptar en la ejecución de sus actividades, medidas para proteger el medio ambiente, y cuando éste haya sido dañado, para rehabilitarlo, y deberán esforzarse por desarrollar y aplicar tecnologías aptas para ese fin.

42. Respecto de los productos, procesos y servicios que hayan introducido o tengan la intención de introducir en cualquier país, las empresas transnacionales proporcionarán a las autoridades competentes de ese país, a petición de éstas o con la periodicidad que ellas estipulen, toda la información pertinente relativa a:

Las características de esos productos, procesos y otras actividades, incluidos los usos experimentales y aspectos conexos, que puedan causar daño al medio ambiente, y las medidas y los gastos necesarios para evitar o al menos mitigar sus efectos perjudiciales;

Las prohibiciones, restricciones, advertencias y otras medidas reglamentarias de carácter público impuestas a esos productos, procesos y servicios en otros países para proteger el medio ambiente.

43. Las empresas transnacionales deberán responder a las solicitudes de los gobiernos de los países en que funcionen y estar dispuestas cuando proceda a cooperar con las organizaciones internacionales en sus esfuerzos por elaborar y promover normas nacionales e internacionales para la protección del medio ambiente”.

E/1994/94, pp. 12 y 13, par. 41-43. Por lo que se refiere al “(r)espeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, el código de conducta realiza una mención genérica dentro del apartado de las “(c)uestiones generales”. En virtud de esa disposición,

“14. Las empresas transnacionales respetarán los derechos humanos y las libertades fundamentales en los países en que funcionen. En sus relaciones sociales e industriales, las empresas transnacionales no discriminarán por motivos de raza, color, sexo, religión, idioma, origen social, nacional o étnico u opiniones políticas o de otra índole. Las empresas transnacionales respetarán las políticas gubernamentales encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidad y de trato”.

E/1994/94, p. 7, par. 14. La negociación del proyecto de texto se prolongó hasta julio de 1992, pero, finalmente, no se llegó a adoptar debido a la imposibilidad de alcanzar un acuerdo entre las delegaciones nacionales acerca de su contenido definitivo.

el seno de la OCDE: la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales al que se anexó “Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales” (en adelante: Líneas Directrices) de 21 de junio de 1976¹³. A su aprobación le siguió, un año más tarde, el 16 de noviembre de 1977, la adopción de la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” por parte del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT)¹⁴. Desde entonces, las propuestas de regulación internacional de las actividades de las empresas han surgido con distintos objetivos y alcances, así como de diferentes instituciones de carácter internacional; mereciendo destacarse aquí las presentadas por la Organización de Estados Americanos¹⁵ o la Unión Europea¹⁶. Las

¹³ Los Estados Miembros de la OCDE – con la excepción de Turquía – adoptaron la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales” el 21 de junio de 1976. A este instrumento se anexó las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales que fueron revisadas, posteriormente, en 1979, 1982, 1984, 1991, 2000 y 2011. La revisión de 1991 incluyó un capítulo sobre protección medioambiental que fue añadido pese a la oposición del mundo empresarial. Este capítulo fue modificado en la revisión del año 2000. El 4 de mayo de 2010, los 42 países miembros y no miembros de la OCDE, adherentes a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales y a las Líneas Directrices conexas iniciaron la actualización de éstos textos con el objeto de “garantizar la continuidad de las Directrices en su papel de principal instrumento internacional para la promoción de conductas empresariales responsables”. Entre las actualizaciones, se encuentran “cambios sustanciales” introducidos en capítulos tales como el relativo al medio ambiente. Precisamente, una de las finalidades que persigue las Líneas Directrices es “potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible”. La revisión de estos textos data del 25 de mayo de 2011. En relación con las Líneas Directrices, pueden consultarse las contribuciones, entre otras, de: EVANS, J., DREW, K., “The OECD Guidelines for multinational enterprises responsible business conduct in a global context”, en *Le pouvoir normatif de l’OCDE: Journée d’études de Paris*, Pedone, Paris, 2013, pp. 129-139 y TRIPODI, L., “Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais: governança corporativa, soft law, e direitos humanos”, en *Anuario Brasileiro de Direito Internacional*, vol. 1, nº 16, 2014, pp. 195-209.

¹⁴ El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” el 16 de noviembre de 1977. Este instrumento ha sido enmendado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en sus reuniones posteriores de 6 noviembre de 2000 y 28 de marzo de 2006.

¹⁵ El Comité Jurídico Interamericano de la OEA decidió, en su reunión de 13 de marzo de 2013, incorporar a su agenda de trabajo el tema: “Responsabilidad social de las empresas en el campo de los Derechos Humanos y el Medio ambiente en las Américas” y nombrar como Relator del mismo al Dr. Fabián Novak Talavera. El Relator presentó al respecto dos informes; el primero, el 28 de junio de 2013 (OEA/Ser.Q – CIJ/doc.436/13), y el segundo, el 24 de febrero de 2014 (OEA/Ser.Q – CIJ/doc.449/14 rev.1). Este segundo informe incluyó a modo de anexo una “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas”. El Comité Jurídico Interamericano, en su decisión de 13 de marzo de 2014, decidió aprobar este segundo informe junto a la referida “Guía de Principios”, remitirlo al Consejo Permanente de la OEA, así como “dar por concluido sus trabajos sobre este tema”. Ver: OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14). Al respecto, ver la contribución de: NOVAK TALAVERA, F., “La Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas elaborada por el Comité Jurídico Interamericano de la OEA”, en *Derecho PUPC. Revista de la Facultad de Derecho*, nº 73, 2014, pp. 359-394.

¹⁶ El Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de marzo de 2000, apeló a la Responsabilidad Social de las Empresas (en adelante RSE). Esta responsabilidad se concibe como un compromiso voluntario, asumido por las empresas “más allá de (sus) obligaciones reglamentarias y convencionales”, con el que se persigue elevar los niveles de “desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos”. Esta concepción figura en el Libro Verde elaborado por la Comisión Europea sobre el particular y en el que definió la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus

Naciones Unidas han conseguido sumarse recientemente a estas iniciativas con la adopción el 12 de agosto de 2005 del *Global Compact* (en adelante: Pacto Mundial) a instancias de su Secretario General¹⁷, así como con la aprobación, el 6 de julio de 2011, de los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en

interlocutores”. Ver: Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. Documento COM(2001)366 final, de 18 de julio de 2001, par. 3 y 20. El Libro Verde fue elaborado para “estimular el debate sobre el concepto de” RSE y “definir los medios para desarrollar una asociación con vistas a la instauración de un marco europeo para la protección de la RSE”. Ver: Comisión de las Comunidades Europeas. Documento COM(2002)347 final, de 2 de julio de 2002, p. 3. Aunque la adopción de la RSE corresponde a las propias empresas, la Comisión consideró que “las autoridades públicas” deben fomentarla, y a tal fin propuso una estrategia de promoción mediante la instauración de un marco europeo – basado en principios y acciones – acompañado de la creación de una asociación: “el Foro multilateral europeo sobre la RSE”. *Ibid.*, pp. 9, 10 y 19. Los trabajos y los resultados de esta asociación fueron plasmados en un informe final presentado el 29 de junio de 2004. La Comisión dio a esta asociación un nuevo impulso a fin de atraer a más empresas. Y para ello creó una “Alianza Europea para la RSE”. Documento COM(2006)136 final, de 22 de marzo de 2006, p. 6 y, especialmente, pp. 10-13. Sin embargo, la Comisión constató a finales de 2011 que, pese a los avances logrados con esta asociación, aún “s(eguía) habiendo importantes retos pendientes”. Documento COM(2011)681 final, de 25 de octubre de 2011, p. 6. Con vistas a hacer frente a estos retos, la Comisión presentó una definición actualizada de la RSE y un nuevo programa de acción. A partir de este momento, la RSE se define como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”. *Ibid.* p. 7. El programa de acción contenía una serie de compromisos para la propia Comisión así como sugerencias dirigidas a las Empresas, los Estados y otras partes interesadas durante el periodo 2011-2014. *Ibid.* p. 10. Entre estos compromisos y sugerencias figura la asunción de los Principios Rectores, las Líneas Directrices, el Pacto Global o la norma de orientación ISO 26000 sobre la responsabilidad social de las empresas en sus operaciones. *Ibid.* p. 15 y ss. En relación con el concepto de “responsabilidad social de las empresas”, ver, entre otros: JASPERS, T., “Corporate social responsibility: A new framework for international standard setting?”, en *What’s wrong with International law? Liber Amicorum A.H.A. Soons* (RYNGAERT, C., MOLENAAR, E.J., NOUWEN, S.M.H., ed.), Brill-Nijhoff, Leiden-Boston, 2015, pp. 186-198. Acerca de la Responsabilidad Social de las Empresas y la Unión Europea, pueden consultarse, entre otras, las siguientes contribuciones: VOICILESCU, A., “Human rights, corporate social responsibility and the shaping of the European Union’s linkage strategy: a peaceful revolution?”, en *Linking trade and non-commercial interest: the EU global role model?*, T.M.C Asser Institute, The Hague, 2013, pp. 49-64 y FAIRBRASS, J., “Exploring corporate social responsibility policy in the European Union: a discursive institutionalist analysis”, en *Journal of Common Market Studies*, vol. 49, n° 5, 2011, pp. 949-970.

¹⁷ El Pacto Mundial fue una iniciativa del entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Kofi Annan, presentada en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión de 31 de enero de 1999. SG/SM/6881. La iniciativa se concretó el 12 de agosto de 2005 estableciéndose los “diez principios” conformadores del Pacto Mundial, así como la estructura para su consecución: la Oficina y la Fundación para el Pacto Mundial. Esta última institución se encarga de la coordinación diaria de la iniciativa, mientras que la Oficina asume el papel de Secretaría del Comité Ejecutivo así como del Grupo Asesor de la Red Local (LNAG). Su sitio web (consultado en octubre de 2016) es: <https://www.unglobalcompact.org/> En relación con el Pacto Mundial, pueden consultarse, entre otras, las siguientes contribuciones: KING, B., “The UN Global Compact: responsibility for human rights, labor relations, and the environment in developing nations”, en *Cornell International Law Journal*, vol. 34, n° 3, 2001, pp. 481-485; SAGAFI-NEJAD, T., DUNNING, J.H., *The UN and transnational corporations: from code of conduct to global compact*, Indiana University Press, Bloomington..., 2008; *The United Nations Global Compact. Achievements, trends and challenges* (RASCHE, A., KELL, G., ed.), Cambridge University Press, Cambridge..., 2010; *Le Pacte mondial des Nations Unies 10 ans après* (BOISSON DE CHAZOURNES, L., dir.), Bruylant, Bruxelles, 2011 y *Beyond the UN Global Compact: institutions and regulations* (LIAM, I., GONZALEZ-PEREZ, M.A., ed.), Emerald Group P.L., Bingley, 2015.

práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar” (en adelante: Principios Rectores) por parte de su Consejo de Derechos Humanos¹⁸. Este

¹⁸ La Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de las Minorías pidió al Secretario General de las Naciones Unidas que preparase un documento de antecedentes en el que se examinase la relación entre el ejercicio de los derechos humanos y los métodos de trabajo y las actividades de las empresas transnacionales. E/CN.4/Sub.2/RES/1994/37. Este informe fue presentado el 24 de julio de 1995. E/CN.4/Sub.2/1995/11. En este documento, el Secretario General expresó el impacto de las actividades empresariales sobre el medio ambiente y su repercusión sobre los derechos humanos. *Ibid.*, par. 137 y 138. Con posterioridad, la Subcomisión reiteró la petición anterior, si bien, esta vez, solicitó que el informe tuviese presente “las directrices, normas y disposiciones internacionales al respecto”, al tiempo que pidió, asimismo, que los gobiernos y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales presentasen información sobre el tema. E/CN.4/Sub.2/RES/1995/31. La información requerida fue presentada el 17 de junio de 1996. E/CN.4/Sub.2/1996/12. La Subcomisión decidió asignar al Sr. El Hadji Guissé la tarea de elaborar un documento de trabajo sobre la cuestión de la relación entre el disfrute de los derechos humanos y los métodos de trabajo y las actividades de las empresas transnacionales. E/CN.4/Sub.2/RES/1997/11. El informe encargado fue el E/CN.4/Sub.2/1998/6. Con posterioridad, la Subcomisión decidió establecer un grupo de trabajo – por un periodo de tres años - encargado de examinar los métodos de trabajo y las actividades de las empresas multinacionales. E/CN.4/Sub.2/RES/1998/8. Al respecto el grupo de trabajo presentó sus informes: E/CN.4/Sub.2/1999/9, E/CN.4/Sub.2/2000/12 y E/CN.4/Sub.2/2001/9. La Subcomisión decidió prorrogar el mandato del Grupo de Trabajo por un periodo de tres años adicionales con el fin de que pudiese cumplir con lo encomendado. E/CN.4/Sub.2/RES/2001/3. El primer informe presentado fue el E/CN.4/Sub.2/2002/13. A este último documento se anexa los “Principios y responsabilidades en la esfera de los derechos aplicables a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”. Mediante su E/CN.4/Sub.2/RES/2002/8, la Subcomisión pidió que el informe y el adjunto circularan para recibir observaciones al respecto al tiempo que solicitó que el Grupo de Trabajo siguiese trabajando en el borrador. Los documentos E/CN.4/Sub.2/2003/13 y E/CN.4/Sub.2/2004/21, corresponden al segundo y tercer informe, respectivamente. El 26 de agosto de 2003, el Grupo de Trabajo presentó las “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos” (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2), así como sus Comentarios a las mismas (E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2). La Subcomisión aprobó las normas presentadas en el Grupo de Trabajo y decidió transmitir las a la Comisión de Derechos Humanos para su examen y aprobación. E/CN.4/Sub.2/RES/2003/16. Sin embargo, la Comisión de Derechos Humanos se limitó a solicitar de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos un informe sobre las iniciativas y normas existentes al respecto, incluyendo el proyecto de normas sometido por la Subcomisión. E/CN.4/DEC/2004/116. El informe solicitado fue presentado el 15 de febrero de 2005. E/CN.4/2005/91. La Comisión decidió solicitar al Secretario General que designase un representante especial sobre la cuestión de los Derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. E/CN.4/RES/2005/69 (Resolución confirmada por el Consejo de Derechos Humanos: A/HRC/DEC/1/102). El 28 de julio de 2005, el Secretario General de las Naciones Unidas designó al Prof. John Ruggie como su Representante Especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El Representante Especial presentó los informes: E/CN.4/2006/97, A/HRC/4/35, A/HRC/4/74, A/HRC/4/99, A/HRC/8/5 y A/HRC/8/16. El 18 de junio de 2008, el Consejo de Derechos Humanos acogió con beneplácito los informes del Representante Especial; en particular, se pronunció favorablemente acerca de su propuesta de establecimiento del marco “proteger, respetar y remediar” en relación con la cuestión de los derechos humanos y las empresas multinacionales y otras empresas. El Consejo de Derechos Humanos decidió también prorrogarle su mandato durante tres años adicionales. A/HRC/RES/8/7. Las características principales del marco “proteger, respetar y remediar” y las orientaciones para su puesta en práctica fueron presentadas en sus informes: A/HRC/11/13 y A/64/216; así como: A/HRC/14/27 y A/65/310. Su informe final fue presentado el 21 de marzo de 2011. En él se incluye los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, con vistas a su consideración por el Consejo de Derechos Humanos. A/HRC/17/31. El 6 de julio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores y decidió establecer

último órgano de las Naciones Unidas pretende aprovechar el logro alcanzado con la aprobación de los Principios Rectores y la experiencia que se derive de su aplicación por parte de los Estados y las empresas a las que va dirigido, para transformarlo en un instrumento normativo que sea jurídicamente vinculante en un futuro próximo¹⁹

un Grupo de Trabajo que se encargue de la promoción y aplicación de dichos Principios Rectores. Este Grupo de Trabajo estaría integrado por cinco expertos independientes por un periodo de tres años. A/HRC/RES/17/4. El Grupo de Trabajo presentó su primer informe sobre la labor realizada el 10 de abril de 2012. A/HRC/20/29. A éste le siguieron los informes: A/67/285, A/HRC/23/32, A/68/279, A/HRC/26/25 y A/69/263. El 26 de junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos decidió prorrogar el mandato del Grupo de Trabajo por un periodo de tres años. A/HRC/RES/26/22. El 28 de abril de 2015 fue presentado su primer informe tras la prórroga. A/HRC/29/28. El segundo ha sido presentado el 4 de mayo de 2016. A/HRC/32/45. El sitio web del Grupo de Trabajo es el siguiente (consultado en abril de 2016): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> Acerca de los principios rectores existe una extensa bibliografía. Al respecto, se sugiere la consulta de las siguientes contribuciones, entre otras: ESTEVE MOLTO, J.E., “Los principios rectores sobre las empresas transnacionales y los Derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, en *Anuario Español de Derecho Internacional*, vol.27, 2011, pp. 317-351; BLITT, R.C., “Beyond Ruggie’s principles on business and Human rights: charting an embrasive approach to corporatte Human rights compliance”, en *Texas International Law Journal*, vol.48, n° 1, 2012, pp. 33-62; OGWEZZY, M.C., “Human rights obligations of business: appraising the potency of John Ruggie’s UN framework of “Protect, Respect and Remedy” by States and Corporations”, en *GNLU Journal of Law, Development and Politics*, vol. 3, n° 2, 2013, pp. 81-100; MARTIN-CHENUT, K., “Droits de l’homme et responsabilité des entreprises: les “principes directeurs des Nations Unies” en *La responsabilité penal des personnes morales: perspectives européennes et internationales*, Societé de Legislation Comparé, Paris, 2013, pp. 229-247; MCCORQUODALE, R., “International Human rights law perspectives on the UN framework and Guiding Priciples on Business and Human rights”, en *Corporate responsibility for human rights impacts: new expectations and paradigms*, American Bar Association, Chicago-Illinois, 2014, pp. 51-78; HAZELZET, M., The UE Guiding principles on business and human rights into practice, en *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos humanos: oportunidades y desafíos* (MÁRQUEZ CARRASCO, M.C., ed.), Huygens Editorial, Barcelona, 2014, pp. 179-193 y MÁRQUEZ CARRASCO, M.C., “La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos humanos por medio de los planes nacionales de acción”, en *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, n° 20, 2015, pp. 55-87;

¹⁹ El 26 de junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos decidió “establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto de los derechos humanos, cuyo mandato será elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas multinacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos”. A/HRC/RES/26/9. Esta resolución fue aprobada por 20 votos a favor (Argelia, Benin, Burkina Faso, China, Congo, Côte d’Ivoire, Cuba, Etiopía, Federación de Rusia, Filipinas, India, Indonesia, Kazajstán, Kenya, Marruecos, Namibia, Pakistán, Sudáfrica, Venezuela (República Bolivariana de) y Viet Nam), 14 en contra (Alemania, Austria, Estados Unidos de América, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Montenegro, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Checa, República de Corea y Rumania) y 13 abstenciones (Arabia Saudita, Argentina, Botswana, Brasil, Chile, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Kuwait, Maldivas, México, Perú y Sierra Leona). La primera sesión del grupo de trabajo tuvo lugar del 6 al 10 de julio de 2015. A/HRC/31/50. La segunda sesión tendrá lugar del 24 al 28 de octubre de 2016 en la sede de Naciones Unidas en Ginebra. El sitio web de dicho grupo de trabajo es el siguiente (consultado en octubre de 2016) : <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx> En relación con la adopción de un instrumento internacional de carácter vinculante, puede consultarse la siguientes contribuciones doctrinales, entre otras: DE SCHUTTER, O., “Sovereignty-plus in the era of interdependence: toward and international convention on combating human rights violations by trasnational corporations”, en *Making transnational law work in the global economy. Essays in honour of*

Junto a las iniciativas institucionalizadas, las propias empresas han adoptado auto-regulaciones de sus actividades con las que persiguen presentarse ante la opinión pública mundial como entidades comprometidas con el respeto de los derechos humanos y el medio ambiente²⁰. La suma de ellas conforma un complejo entramado de deberes de distinta tipología y alcance en relación con las áreas de nuestro interés.

III. EL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: LOS DEBERES SUSTANTIVOS DE LAS EMPRESAS

La identificación y examen de los deberes exigidos a las empresas en relación con los derechos humanos y el medio ambiente nos llevaría a considerar una ingente cantidad y variedad de instrumentos institucionales y empresariales que convertiría nuestra labor en impracticable. Por este motivo, la realización del cometido último que se pretende con este trabajo se llevará a efecto haciendo uso de los principales compromisos internacionales a los que ya nos hemos referido con anterioridad; en particular, los Principios Rectores, las Líneas Directrices, el Pacto Mundial y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, sin excluir, no obstante, referencias puntuales a otros instrumentos internacionales que resultan igualmente aplicables al ámbito de estudio que aquí nos hemos propuesto.

Detlev Vagts (BEKKER, P., DOLZER, R., WAIBEL, M., ed.), Cambridge University Press, Cambridge, 2010, pp. 245-284; SIMONS, P., “International law’s invisible hand and the future of corporate accountability for violations of human rights” en *Corporate responsibility for human rights impacts. New expectations and paradigms* (BLECHER, L., KAYMAR STANFFORD, N., BELLAMY, G., ed.), ABA, EE.UU, pp. 79-120; GOMEZ ISA, F., “Las empresas transnacionales y los Derechos humanos ¿Hacia un marco jurídico internacional vinculante?”, en *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, n° 20, 2015, pp. 33-53 y CATA BACKER, L., “Moving forward the UN Guiding Principles for business and Human rights: between enterprise social norm, state domestic legal orders, and the treaty law the might bind them all”, en *Fordham International Law Journal*, vol.38, n° 2, 2015, pp. 457-542.

²⁰ Las empresas multinacionales han adoptado códigos de conducta de forma grupal e individualizada a propuesta de organismos públicos o no gubernamentales. Algunos ejemplos de regulaciones individuales han sido adoptadas por empresas como REPSOL (España) [http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/nuestros-compromisos/etica-transparencia/norma-etica-conducta/] (consultada en octubre de 2016), TOTAL (Francia) [<http://www.total.com/fr/candidats/decouvrir/les-valeurs-fortes/le-code-de-conduite-des-valeurs-et-principes-partages>] (consultada en octubre de 2016), CISCO SYSTEM (EE.UU) [<http://www.cisco.com/c/dam/assets/about/ethics/cobc/ebook/2014/page/01-cover.html>] (consultada en octubre de 2016)] o NESTLÉ (Suiza) [<http://www.nestle.com/investors/corporate-governance/codeofbusinessconduct>] (consultada en octubre de 2016). Al respecto, ver, entre otros, los trabajos de: KOLK, A., VAN TULDER, R., WELTERS, C., “International codes of conduct and corporate social responsibility: can transnational corporations regulate themselves?”, en *Transnational Corporations*, vol. 8, n° 1, 1999, pp. 143-181; VOGEL, D., “The private regulation of global corporate conduct”, en *The politics of global regulation* (MATTLI, W., WOODS, N., aut.), Princeton University Press, Princeton, 2009, pp. 151-189; FASCIGLIONE, M., “Private self-regulation standards, corporate social responsibility and environment governance in the fisheries”, en *Jurisdiction and control at sea: some environmental and security issues* (ANDREONE, G, ed.) Giannini Editore, Napoli, 2014, pp. 55-77 y SCHELTEMA, M.W., “An assessment of the effectiveness of international private regulation in the corporate social responsibility arena: a legal perspective”, en *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 21, n° 3, 2014, pp. 383-405.

A los efectos de facilitar la consecución de la finalidad pretendida, distinguiremos entre los deberes impuestos a las empresas que tienen carácter sustantivo de aquellos otros que presente una naturaleza más procesal. Entre los primeros, hemos identificado los deberes de respetar, prevenir, responder y promover. Al análisis de cada uno de estos deberes que se imponen a las empresas nos dedicaremos en las páginas que siguen.

1. El deber de respetar

Con carácter general, los Principios Rectores, las Líneas Directrices y el Pacto Mundial establecen que: “(l)as empresas deben respetar los derechos humanos”²¹. Esta obligación alcanza a “todas las empresas” “independientemente” de su tipología²², y en relación con los derechos humanos “internacionalmente reconocidos”²³. Este deber es

²¹ A/HRC/17/31. Principio 11, p. 15. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV. 1, p. 35 y Pacto Mundial. Comentarios al Principio 1 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016): <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> Asimismo: Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. a) y b).

²² Sus Principios Generales avanzan que “(e)stos Principios Rectores se aplican a (...) todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura”. Este Principio General se concreta en el Principio 14. A/HRC/17/31. Principio 14, p. 16. No obstante, este último Principio y su Comentario matizan que “esos factores” – especialmente el tamaño y la estructura (en concreto, si la empresa en cuestión opera a título individual o a través de un grupo empresarial) - pueden afectar a “la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas” para cumplir con su obligación de respetar los derechos humanos. A/HRC/17/31. Principio 14, p. 16. Así, “los medios a los que recurra una empresa para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos” va a depender de dichos factores. A/HRC/17/31. Comentario al Principio 14, p. 16. No obstante, el Comentario al Principio 14 reconoce que el criterio anterior – medios proporcionales al tipo de empresa - no debe considerarse como exclusivo. Como puede suponerse fácilmente – y así lo explicita dicho Comentario al Principio 14 -, “pequeñas y medianas empresas pueden provocar graves consecuencias sobre los derechos humanos”. Por tal motivo, “la adopción de las correspondientes medidas” dependerán también de la “gravedad” de dichas consecuencias, que se determinarán en función de los siguientes elementos: “escala, alcance y carácter irremediable” de tales consecuencias negativas. A/HRC/17/31. Comentario Principio 14, pp. 16 y 17.

²³ A/HRC/17/31. Principio 12, p. 15. Según este principio, “los derechos humanos internacionalmente reconocidos” son los que “abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. *Ibid.* Su Comentario especifica que: “(l)a Carta internacional de Derechos Humanos contiene una lista oficial de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos (que incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) a la que vienen a sumarse los principios relativos a los derechos humanos fundamentales de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. A/HRC/17/31. Comentario al Principio 12, pp. 15 y 16. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 36, par. 39. Al parecer – siguiendo dicho Comentario al Principio 12 – “estas son las referencias que usan los agentes sociales para evaluar el impacto de las actividades de las empresas sobre los derechos humanos”. Sin embargo, esta selección puede no ser la más adecuada para medir la incidencia sobre estos derechos de actividades empresariales que tienen repercusiones de alguna manera en el ámbito medioambiental. Por este motivo, el Comentario al Principio 12 reconoce que “(e)n la

considerado por los Principios Rectores y las Líneas Directrices como manifestación de una “norma de conducta mundial” que tiene una existencia independiente a la vez que complementaria²⁴. La independencia se explica por el hecho de que el deber de las empresas de respetar los derechos humanos se sitúa al margen de la obligación que pesa sobre los Estados y su “capacidad y/o voluntad” para cumplir con la misma²⁵. Esto quiere decir que el modo y el grado en el que los Estados respetan los derechos humanos no deben interferir en el cumplimiento del deber que recae sobre las empresas. Asimismo, el deber de éstas de respetar los derechos humanos tiene un carácter complementario en la medida en que su observancia no sustituye el cumplimiento del resto de obligaciones a las que se encuentran sometidas en virtud de las correspondientes “disposiciones legislativas nacionales” y que le sean exigibles²⁶.

Pero, ¿qué debe entenderse exactamente por “respetar los derechos humanos”? Los Principios Rectores aclaran que el respeto de los derechos humanos por las empresas conlleva “que (se) absten(gan) de infringir los derechos humanos de terceros y ha(gan) frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”²⁷. Una definición parecida figura en las Líneas Directrices y en

práctica, ciertos derechos humanos pueden estar expuestos a un riesgo mayor que otros en determinados sectores o contextos”, al tiempo que “personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos” pueden resultar más vulnerables que otras en estas situaciones o circunstancias. En estos casos, el Comentario al Principio 12 advierte que la selección efectuada no impide que se preste una “atención especial” a ciertos derechos y se “tenga en cuenta” a colectivos específicos. Con ello, se admite una considerable laxitud en la determinación de los derechos humanos susceptibles de ser afectados por las actividades empresariales. Es más, la flexibilidad de esta concreción es tal que, incluso, se permite que “en situaciones de conflicto armado, las empresas deb(a)n respetar las normas del derecho internacional humanitario”. *Ibid.* Al respecto, el Comentario al Principio 23 señala que: “(e)n algunos entornos operacionales, como las zonas afectadas por conflictos, puede haber mayores riesgos de complicidad de las empresas en vulneraciones graves de los derechos humanos cometidas por otros actores (las fuerzas de seguridad, por ejemplo). Las empresas deben considerar este riesgo como una cuestión de cumplimiento de la ley, dadas las crecientes responsabilidades legales de las empresas como resultado de demandas civiles extraterritoriales y de la incorporación de las disposiciones del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional en jurisdicciones que reconocen la responsabilidad penal de las empresas. Por otro lado, los directores, directivos y empleados de las empresas pueden incurrir en responsabilidades legales por actos que equivalen a graves violaciones de derechos humanos”. A/HRC/17/31. Comentario al Principio 23, p. 24. Asimismo, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 36, par. 40. Por su parte, El Pacto Mundial ha elaborado una “Guía sobre la responsabilidad de las empresas en zonas afectadas por conflictos y alto riesgo: un recurso para la empresa y los inversores”. Este documento puede descargarse de la siguiente dirección web (consultada en febrero de 2016):

https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf

²⁴ A/HRC/17/31. Principio 11, p. 15. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 36, par. 37.

²⁵ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 11, p. 15. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 36, par. 38.

²⁶ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 12, p. 16. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), I.2, p. 19. Al respecto, este último documento aclara que: “(l)as Directrices no sustituyen ninguna legislación o reglamento nacional ni deberán considerarse para prevalecer sobre ellos”. Por tanto, “las empresas deberán buscar la manera de respetar (...) principios y normas sin infringir las leyes nacionales”. *Ibid.*

²⁷ A/HRC/17/31. Principio 11, p. 15.

los Comentarios al Pacto Mundial²⁸. Esto quiere decir que el deber de las empresas de respetar los derechos humanos se concreta en dos obligaciones principales; una de carácter negativo: “abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros”²⁹; y otra de carácter positivo: “hacer frente a las consecuencias negativas” que puedan derivarse para tales derechos humanos³⁰. Según los Comentarios a los Principios Rectores, la obligación negativa de “abstenerse de infringir los derechos humanos” se aplica al propio ámbito de actuación de las empresas, pero también se proyecta sobre las relaciones comerciales que estas empresas sostengan con otras entidades, incluido el Estado. Concretamente y por lo que se refiere a las relaciones comerciales que puedan mantener con el Estado, las empresas deben abstenerse de “menoscabar la capacidad de los Estados para cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos”³¹. Por su parte, la obligación positiva de “hacer frente a las consecuencias negativas” sobre los derechos humanos “implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, remediarlas”³². A estas consecuencias que, de un modo u otro, están presentes en los instrumentos internacionales examinados, las Líneas Directrices añaden otros dos tipos de consecuencias que, por su singularidad, merecen ser mencionados en estas páginas. Nos referimos, en primer lugar, a la “detección” que consistiría en un tipo de medida que se practicaría con carácter previo a la prevención; y, en segundo lugar, a la “rendición” de cuentas, que también figura en las Líneas Directrices, y que, según este último documento, se adoptaría tras los remedios³³.

2. El deber de prevenir

Tal y como acabamos de avanzar en el apartado precedente, el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas exige que adopten medidas preventivas que permitan soslayar posibles consecuencias negativas para tales derechos humanos. Los Principios Rectores enuncian una serie de obligaciones de naturaleza preventiva y que se imponen a las empresas. En concreto, estas obligaciones pueden ser exigibles en el propio ámbito de actuación de las empresas o bien en el de las relaciones comerciales que dichas empresas mantengan con otras entidades. En el primer supuesto, las empresas deben evitar “que sus propias actividades”³⁴ – ya sean tanto por acción como por omisión³⁵ – “provocuen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos”³⁶. Según las Líneas Directrices, cuando una empresa sea susceptible

²⁸ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.1, p. 35.

²⁹ A/HRC/17/31. Principio 11, p. 15.

³⁰ *Ibid.* Estas dos obligaciones también figuran en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.1, p. 35.

³¹ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 11, p. 15.

³² *Ibid.*

³³ Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 33, par. 41.

³⁴ A/HRC/17/31. Principio 13, p. 16.

³⁵ *Ibid.* También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 42.

³⁶ A/HRC/17/31. Principio 13, p. 16. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.2, p. 35.

de contribuir o contribuya a provocar este tipo de incidencias negativas, “debería adoptar las medidas necesarias para impedir esta contribución o interrumpirla y usar su poder para mitigar en la mayor medida de lo posible el eventual impacto negativo”³⁷.

En el segundo supuesto; esto es, en el ámbito de actuación de sus relaciones comerciales, las empresas también deben “trat(ar) de prevenir” las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Cuando nos referimos a las relaciones comerciales mantenidas por las empresas, debe entenderse comprendida en las mismas, según los instrumentos internacionales objeto de examen, las “relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad (...) directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios”³⁸. Partiendo de esta delimitación de la noción de “relaciones comerciales” de las empresas, el Pacto Mundial establece como uno de sus diez principios el deber que pesa sobre las mismas de “asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos” llevadas a cabo por las entidades con las que mantiene tales relaciones comerciales³⁹. En este mismo sentido, la Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas señala que: “(l)as empresas deben fomentar que sus proveedores y contratistas respeten los derechos humanos (...) a efectos de no resultar cómplices de prácticas ilegales (...)”⁴⁰. Sin embargo, las Líneas Directrices advierte que este tipo de situaciones pueden resultar “complejas” debido a que una empresa “no contribu(ye) a un impacto negativo sobre los derechos humanos, pero este impacto está, sin embargo, directamente relacionado con sus operaciones, bienes o servicios, en virtud de la relación comercial que tiene con otra entidad”⁴¹. Pues bien, en estas circunstancias y salvando las dificultades⁴², dicha empresa – sola o actuando con otras – “deberá ejercer su poder para convencer a la entidad que origina el impacto negativo (que) impid(a) o atenu(e) dicho impacto”⁴³. Las Líneas Directrices consideran que una empresa ostenta “(ese) poder”

³⁷ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 42.

³⁸ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 13, p. 16. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.3, p. 35.

³⁹ Pacto Mundial. Principio 2 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016):

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> Según los Comentarios a este Principio 2, la complicidad puede ser “directa” (la empresa ofrece bienes y servicios que se utilizarán para cometer los abusos), “beneficiosa” (la empresa se beneficia de los abusos aunque no ofrezca sus bienes y servicios) o “silenciosa” (la empresa se muestra inactiva o en silencio ante la comisión de los abusos). Los Comentarios establecen un catálogo de actividades “útiles” a desarrollar por las empresas para evitar la complicidad. Esta información puede consultarse en la dirección web (consultada en marzo de 2016):

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>

⁴⁰ Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. c).

⁴¹ También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 43.

⁴² Al respecto, ver: DE SCHUTTER, O., *Corporations and economical, social, and cultural rights, in Economic, social and cultural rights in International law. Contemporary Issues and challenges* (RIEDEL, E., GIACCA, G., GOLAY, CH., ed.), Oxford University Press, Oxford, 2014, pp. 193-224; especialmente, pp. 203 y ss.

⁴³ También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 43.

cuando se encuentra en condiciones de modificar las prácticas de la entidad con la que tiene relación y que esté afectando negativamente a los derechos humanos”⁴⁴.

Con ello, los principales instrumentos internacionales coinciden en exigir a las empresas el deber de prevención⁴⁵. Ahora bien, este deber de prevención tiene un alcance adicional ya que se extiende, incluso, a las empresas que no han contribuido ellas mismas, de forma directa, a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos⁴⁶, pero que se encuentran relacionadas comercialmente con las entidades que sí lo han ocasionado. En este caso, las empresas también deben “tratar de prevenir y atenuar las consecuencias” negativas para los derechos humanos. En el ejercicio de este deber de prevención en cada caso concreto, están llamadas igualmente a “priorizar” la adopción de medidas destinadas a “hacer frente” a aquellas consecuencias que “sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata”⁴⁷.

3. El deber de responder

Los Principios Rectores se centran en establecer obligaciones dirigidas a las empresas con el fin de que se abstengan de impactar negativamente sobre los derechos humanos, o bien, que prevengan estas consecuencias negativas adoptando las “medidas adecuadas”. Ahora bien, ¿las empresas deben responder únicamente de dichos impactos cuando ellas los provocan a través de sus actividades, o también deben hacerlo cuando las entidades con las que mantienen relaciones comerciales son las que los causan? El Principio 13 establece que “cuando se produzcan” consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben “ha(ce)r frente a esas consecuencias”⁴⁸. En este mismo sentido, las Líneas Directrices coinciden en el planteamiento avanzado por los Principios Rectores de que las empresas deben responder poniendo “remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos”⁴⁹. Ahora bien, ambos instrumentos internacionales limitan el deber de respuesta de las empresas ante dichos impactos cuando éstos hayan sido provocados por “sus propias actividades” o bien hayan “contribu(ido) a provocar(los)” (Principios Rectores)⁵⁰; o lo que es lo mismo, -siguiendo la redacción acogida por las Líneas Directrices al respecto-, que estas

⁴⁴ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 42.

⁴⁵ En este sentido, la Corte Suprema de Chile dictaminó, ante la denuncia de unos particulares, que una empresa termoeléctrica funcionase en la medida en la que no amenazase o dañase a especies y recursos hidrobiológicos y “en caso contrario, adoptar todas las medidas que las circunstancias determinen, entre ellas la paralización del funcionamiento de la central hasta que no se subsane su incorrecta operación”. Corte Suprema de Chile, sentencia “*Marisol Ortega Aravena y otros c. la central termoeléctrica Bocamina I y II*” de 9 de enero de 2014, especialmente, fundamento jurídico octavo.

⁴⁶ A/HRC/17/31. Principio 13, p. 16. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.3, p. 35.

⁴⁷ A/HRC/17/31. Principio 24, p. 25.

⁴⁸ A/HRC/17/31. Principio 13, p. 16.

⁴⁹ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.6, p. 35.

⁵⁰ A/HRC/17/31. Principio 13, p. 16.

empresas “ha(yan) causado (tales) impactos o que ha(yan) contribuido a generarlos”⁵¹. Tanto en un caso como en el otro, el deber de responder de las empresas queda limitado a hacer frente a las consecuencias negativas para los derechos humanos que se deriven de sus propias actividades y no por las generadas por terceros. Esto implica que el deber de responder no se extienda a los impactos negativos que sobre los derechos humanos ocasionen aquellas entidades con las que las empresas puedan mantener “relaciones comerciales”. Por tanto, el deber de responder de las empresas ante las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se concibe en unos términos mucho más restrictivos que el modo en el que se contempla el llamado deber de prevenir.

Esta restricción en la concepción del deber de responder se manifiesta en la parquedad (Principios Rectores) o el silencio (Líneas Directrices) con el que ambos instrumentos internacionales se refieren a las medidas concretas que las empresas deben adoptar en cumplimiento del deber de responder⁵². Tan sólo los Comentarios a los Principios Rectores señalan que las empresas deben “hace(r) frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos (...) toma(ndo) las medidas adecuadas para (...)remediarlas”, pero sin que llegue a precisar cuáles serían estas “medidas adecuadas”⁵³. Por su parte, las Líneas Directrices tampoco las identifica o aclara. La única alusión que realizan al respecto no es al carácter o contenido de dichas medidas sino a los correspondientes mecanismos de reparación a establecer o con los que cooperar para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos⁵⁴.

4. El deber de promover

Junto a los deberes examinados en los apartados anteriores, los instrumentos internacionales también contemplan el del fomento de políticas en favor del medio ambiente así como de los derechos humanos. Los Principios Rectores advierten que las empresas deben cumplir inicialmente “con sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades”. Sólo cuando el cumplimiento de estas obligaciones sea realmente efectivo, tiene sentido que las empresas puedan “asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades” adicionales como es el caso de la “promo(ción) (de) los derechos humanos”. Con el desarrollo de esta labor se contribuye “a mejorar el disfrute” de los mismos⁵⁵. El Pacto Mundial coincide en exigir a las empresas este deber añadido⁵⁶, pero no se limita a enunciarlo, sino que también especifica cuáles son las

⁵¹ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.6, p. 35.

⁵² Acerca de las actuaciones de las empresas multinacionales y su incidencia en la responsabilidad internacional estatal, ver: CHETAİL, V., *The legal personality of multinational corporations, State responsibility and due diligence: the way forward*, en *Unité et diversité du Droit international. Ecrits en l'honneur du professeur Pierre-Marie Dupuy* (ALLAND, D., CHETAİL, V., DE FROUVILLE, O., VIÑUALES, J., ed.), Martinus Nihoff Publishers, Leiden/Boston, 2014, pp. 105-130.

⁵³ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 11, p. 15.

⁵⁴ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.6, p. 35.

⁵⁵ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 11, p. 15.

⁵⁶ Pacto Mundial. Comentarios al Principio 1 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016): <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>

formas en las que las empresas pueden “contribuir positivamente” a la promoción de los derechos humanos. Estas formas son las siguientes: a) la dirección de sus actividades principales en favor de los objetivos y temas de las Naciones Unidas; b) la inversión social estratégica y la filantropía; c) el compromiso de protección y la adopción de una política pública; y, por último, d) la colaboración y la acción colectiva⁵⁷.

Las Líneas Directrices también se refieren al deber de promoción de las empresas. Sin embargo, este instrumento internacional sitúa su cumplimiento en el ámbito medioambiental. Según uno de sus principios, las propias empresas deberán “(c)ontribuir al desarrollo de una política pública útil y eficiente desde el punto de vista medioambiental (...) a través, por ejemplo, de acuerdos de colaboración o de iniciativas que aumenten la sensibilización medioambiental y la protección del medio ambiente”⁵⁸. Al respecto, y en el plano institucional, los países de la OCDE establecerán “Puntos Nacionales de Contacto” para realizar, entre otras funciones, actividades de fomento de las Líneas Directrices⁵⁹. En concreto, estos “Puntos Nacionales de Contacto” llevarán a cabo esta labor de promoción en dos direcciones; por un lado, “d(ando) a conocer las (Líneas) Directrices y pon(iéndolas) a disposición a través de los medios apropiados, (como Internet)”;

“gener(ando) conciencia sobre (las mismas) y los procedimientos para su implementación, incluso mediante la cooperación, según el caso, con el sector empresarial, las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y los ciudadanos que estén interesados” en su aplicación⁶⁰.

IV. EL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES: LOS DEBERES PROCEDIMENTALES DE LAS EMPRESAS

Junto a los deberes de carácter sustantivo que se imponen a las empresas a fin de que respeten los derechos humanos y el medio ambiente, cabe identificar igualmente una serie de deberes que tienen una naturaleza más procedimental como es el caso de los deberes de conocer, evaluar, comunicar y remedir. Cada uno de estos deberes será analizado en el apartado tercero del presente estudio, según se expone a continuación.

⁵⁷ Pacto Mundial. Comentarios al Principio 1 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016): <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> Estas formas figuran en el Programa de liderazgo en la sostenibilidad corporativa aprobado por los participantes del Pacto Mundial en la Cumbre de líderes que tuvo lugar en Nueva York el 25 de junio de 2010. Este documento puede descargarse de la dirección web (consultada en marzo de 2016): <https://www.unglobalcompact.org/library/229>

⁵⁸ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.8, p. 48.

⁵⁹ Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), I.1, p. 72.

⁶⁰ Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Guía de procedimiento, I.B.1 y 2, p. 76.

1. El deber de conocer

Con carácter general, las empresas “deben saber” respetar los derechos humanos⁶¹. Y para ello es necesario que las políticas y procesos que rigen sus actividades así como sus relaciones comerciales con otras entidades estén en consonancia con este deber de respeto⁶². En particular, las empresas asumirán el compromiso interno de respetar los derechos humanos, pero también implantarán un proceso de diligencia debida con esta misma finalidad⁶³. Con el cumplimiento de estas obligaciones se pretende abordar el impacto que el desarrollo de sus actividades y el desenvolvimiento de sus relaciones comerciales tengan sobre esos derechos humanos en función del tamaño y las circunstancias de la empresa que se trate⁶⁴. El proceso de diligencia debida debe ir acompañado a su vez de un “proceso de reparación” con el que se pueda hacer frente a las consecuencias que hayan provocado o contribuido a provocar sobre los derechos humanos. Este “proceso de reparación” lo examinaremos en el apartado 4⁶⁵.

Para los Principios Rectores, las Líneas Directrices y el Pacto Mundial, el compromiso interno de la empresa en cuestión debe quedar reflejado en una “declaración política” – o cualquier otro medio similar que elija la empresa⁶⁶ – mediante el cual “(e)stablezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios”⁶⁷. El “compromiso político” asumido debe quedar “reflejad(o) en las políticas y procedimientos operativos necesarios” con el fin de que pueda ser inculcados en el ámbito de toda la empresa⁶⁸. El “compromiso político” debe ser aprobado “al más alto nivel directo de la empresa” y estar basado en “un asesoramiento especializado interno

⁶¹ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 15, p. 17.

⁶² A/HRC/17/31. Principio 15, p. 17.

⁶³ En este sentido, ver el Informe del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países. A8-0243/2016 de 19 de julio de 2016, par. 6 y ss. También, la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros sobre los Derechos humanos y las empresas de 2 de marzo de 2016. Recomendación CM/Rec(2016)3, par. 20 y ss.

⁶⁴ A/HRC/17/31. Principio 15, p. 17.

⁶⁵ A/HRC/17/31. Principio 15, p. 17.

⁶⁶ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 16, p. 18. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.4, p. 35 y Pacto Mundial. Comentarios al Principio 1 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016): <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> El propio Pacto Mundial proporciona una “Guía para las empresas: cómo desarrollar una política en Derechos humanos”. Este documento puede descargarse de la siguiente dirección web (consultada en marzo de 2016): https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf

El sitio web Business & Human Rights Resource Centre dispone de un vínculo a los compromisos políticos adoptados por las empresas en materia de derechos humanos en aplicación de los Principios Rectores y del Pacto Mundial. Este vínculo figura en la página web (consultada en marzo de 2016):

<http://business-humanrights.org/en/company-policy-statements-on-human-rights>

⁶⁷ A/HRC/17/31. Principio 16, p. 17. También, ver: Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. d).

⁶⁸ A/HRC/17/31. Principio 16, p. 17.

y/o externo”⁶⁹. El nivel de conocimientos especializados necesarios para la formulación de “una declaración política” dependerá de la “complejidad de las operaciones de la empresa”⁷⁰. Los conocimientos necesarios podrán recabarse de “diversas fuentes”, incluyendo la opción de entablar “procesos de consulta con expertos reconocidos”⁷¹.

Junto a la “declaración política”, las Líneas Directrices disponen, asimismo, que las empresas se comprometan especialmente con la mejora del medio ambiente mediante el establecimiento de un sistema interno de gestión medioambiental. Con este sistema de gestión en materia de medio ambiente se pretende “integrar las consideraciones ambientales en sus operaciones” al tiempo que se consigue “controlar los impacto(s) medioambiental(es) de (las) empresa(s)”⁷², entre otras ventajas⁷³. El sistema interno de gestión medioambiental debe incluir, según las Líneas Directrices, los elementos siguientes: a) la recopilación y evaluación de la información relativa al impacto medioambiental de sus actividades; b) la fijación de metas u objetivos (coherentes con las políticas nacionales y los compromisos internacionales) relacionados con la utilización de sus recursos y la mejora de sus resultados medioambientales, y c) el seguimiento y el control de los avances en el cumplimiento de esas metas u objetivos⁷⁴.

Además de la adopción de una “declaración política” y un “compromiso medioambiental”, los Principios Rectores, las Líneas Directrices y el Pacto Mundial prevén en sus disposiciones correspondientes que las empresas “deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos”⁷⁵. Con la implantación de este

⁶⁹ *Ibid.* También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 44.

⁷⁰ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 16, p. 18. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 37, par. 44.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 48, par. 61 y 63.

⁷³ Para las Líneas Directrices: “(a) además de la mejora de las conductas medioambientales, la puesta en práctica de un sistema de gestión medioambiental puede ofrecer beneficios económicos a las empresas, a través de la reducción de los costos operativos y de seguros, mayor eficiencia en la conservación de energía y recursos, la disminución de cargas de responsabilidad y de cumplimiento de normas, la mejora en el acceso al capital y a las capacidades, mayor satisfacción de los clientes y mejores relaciones con la comunidad y los ciudadanos”. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 48, par. 62.

⁷⁴ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.1, p. 46.

⁷⁵ A/HRC/17/31. Principio 17, p. 18. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.5, p. 35 y Pacto Mundial. Comentarios al Principio 1 disponible en la dirección web (consultada en marzo 2016): <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> En relación con el concepto de debida diligencia en el contexto del medio ambiente y los derechos humanos, ver: MICHALOWSKI, S., Due diligence and complicity; a relation in need of clarification, en *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?*, op.cit., pp. 218-242; RICARDA ROOS, S., Climate change and human rights: What follows for corporate human rights responsibility, en *Climate change: International law and global governance* (RUPPEL, O., ROSCHMANN, CH., RUPPEL-SCHLICHTING, K., ed.), Nomos, Baden-Baden, 2013, pp. 299-322, especialmente, pp. 315 y ss; MARTIN-ORTEGA, O., La diligencia debida de las empresas en materia de Derechos humanos: un

proceso se persigue alcanzar como finalidad última la de “identificar, prevenir, mitigar y responder por las consecuencias negativas de (las) actividades” empresariales sobre estos derechos así como las que se deriven de las desarrolladas por las entidades con las que estas empresas tienen “relaciones comerciales”⁷⁶. Con ese objetivo, el proceso de diligencia debida se acompañará igualmente de una “una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”⁷⁷.

El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos debe ponerse en marcha cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial⁷⁸. El proceso debe abarcar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que puedan derivarse de sus actividades o relaciones comerciales. Su complejidad variará en función del tamaño de la empresa, la naturaleza de sus operaciones y el contexto en el que se desarrollan, así como “el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos”⁷⁹. Asimismo, el proceso de diligencia debida no debe ser únicamente “inicial” sino “continuo” para que pueda ser revisado teniendo en cuenta que, los parámetros anteriores – dimensiones, operaciones, escenarios y riesgos –, sobre los que se asienta su mayor o menor complejidad, pueden cambiar con el tiempo⁸⁰.

2. El deber de evaluar

El Principio 18 de los Principios Rectores dispone que “las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas” - ya sea debido a la ejecución de sus propias actividades o bien al desenvolvimiento de las relaciones comerciales que sostenga con otras entidades -. Y este deber de evaluar se impone con el “fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos”⁸¹. En principio, el cumplimiento de este deber – siguiendo los Comentarios a los Principios Rectores – “implica evaluar el contexto de derechos humanos antes de emprender una actividad empresarial propuesta, siempre que sea posible; identificar a los posibles afectados; catalogar las normas y cuestiones pertinentes de derechos humanos; y proyectar las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los derechos humanos

nuevo estándar para una nueva responsabilidad, en *La responsabilidad de las multinacionales por violaciones de los Derechos humanos, op.cit.*, pp. 167-192 y HILLER, SH., HILLER, J., A Co-opetition approach to business, human rights organizations and due diligence, en *Law, business and human rights: bridging the gap, op.cit.*, pp. 118-140.

⁷⁶ A/HRC/17/31. Principio 17, p. 18.

⁷⁷ *Ibid.* También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 38, par. 45.

⁷⁸ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 17, p. 19.

⁷⁹ A/HRC/17/31. Principio 17, p. 18.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 19. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 38, par. 45.

⁸¹ A/HRC/17/31. Principio 18, p. 20. También, ver: Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. e) y j).

de las personas identificadas”. En particular, se atenderá especialmente los de los grupos o poblaciones expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación⁸². Las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos deberán incluir las opiniones de los “expertos en derechos humanos internos y/o independientes”, así como las consultas “sustantivas” con los grupos potencialmente afectados y “otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación”⁸³.

Las evaluaciones no sólo deberán llevarse a cabo antes de comenzar la actividad empresarial de que se trate, sino también antes de que se inicie una nueva relación comercial, o bien con antelación a la adopción de decisiones importantes o cambios operacionales relevantes en la actividad o en las relaciones de la empresa⁸⁴. Al margen de estas circunstancias “excepcionales”, las empresas deberán realizar evaluaciones de “ordinario”. Tal y como establece las Líneas Directrices, las evaluaciones tendrán lugar “periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial”⁸⁵.

Las conclusiones de esas evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos deberán quedar integradas “en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes”⁸⁶; en particular, en los procesos de “decisión”, “asignación” (presupuestaria) y “supervisión” con el fin de que puedan ofrecerse “respuestas eficaces a esos impactos”⁸⁷. Esta integración – en palabras de los Principios Rectores - “eficaz” debe permitir a la empresa “tomar las medidas oportunas” con el fin de “prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos”⁸⁸. A tal efecto, las Líneas Directrices y el Pacto Mundial recuerdan que cuando existan amenazas en este sentido, la adopción de las medidas pertinentes no debe postergarse con la excusa de que existe una “falta de certeza científica absoluta” sobre los previsible impactos negativos⁸⁹. Con ello, estos instrumentos internacionales introducen el “principio de precaución” en los procesos de evaluación de las actividades y relaciones de la empresas, lo que resulta, a nuestro modo de ver, especialmente pertinente cuando se trata de evaluar, precisamente, el impacto de estas actuaciones y vinculaciones sobre el medio ambiente y los derechos humanos⁹⁰. En realidad, la idea última que se quiere alcanzar con la incorporación de

⁸² A/HRC/17/31. Comentario al Principio 18, p. 20.

⁸³ A/HRC/17/31. Principio 18, p. 23.

⁸⁴ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 18, p. 20.

⁸⁵ *Ibid.* También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.3, p. 47.

⁸⁶ A/HRC/17/31. Principio 19, p. 21.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.4, p. 47. También: Pacto Mundial. Principio 7 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016): <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁹⁰ El empleo de sustancias químicas sin ninguna precaución por varias empresas agrícolas y químicas (Dow Chemical, Dole, Standard Fruit, Chiquita Brands y Shell Chemical) en plantaciones bananeras acabó afectando gravemente a la salud de centenares de trabajadores y vecinos de la zona. Como consecuencia de ello, los tribunales nicaragüenses – Suprema Corte de Justicia de Nicaragua - condenaron a esas empresas a indemnizar a las víctimas con fuertes sumas de dinero. Sin embargo, dichas empresas se han negado a hacer frente esas indemnizaciones. Información disponible en la dirección web (consultada en octubre de 2016): <https://ejatlas.org/conflict/afectados-por-el-nemagon-nicaragua>

esta filosofía de la precaución es enfatizar el deber de “prevenir” sobre el de “remediar”⁹¹.

Cuando las consecuencias negativas para los derechos humanos no provengan directamente de las actuaciones de la empresa sino de la entidad con la que dicha empresa tiene relaciones comerciales, ésta última – la empresa - debe “tomar las medidas oportunas” sobre la entidad en cuestión. La elección de “las medidas oportunas” en este caso dependerá de la influencia de la empresa sobre la entidad responsable, la importancia de la relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción cometida y las consecuencias negativas que provocaría, a su vez, sobre los derechos humanos⁹². Si la empresa tiene influencia sobre la entidad – añade los Comentarios a los Principios Rectores – “debe ejercerla”⁹³. Y si carece de ella, puede buscar el modo de potenciarla o bien, incluso, poner fin a la relación comercial⁹⁴.

Dicho lo anterior y a fin de verificar si se están tomando “las medidas oportunas” para prevenir o mitigar las consecuencias negativas para los derechos humanos, es necesario que las empresas hagan una evaluación de la eficacia de su respuesta⁹⁵. Para ello es necesario que tenga en cuenta los indicadores adecuados y los comentarios procedentes tanto de fuentes internas como externas; incluyendo “las partes afectadas”⁹⁶, especialmente si se trata de grupos o poblaciones vulnerables o marginales⁹⁷.

3. El deber de comunicar

Las empresas “deben hacer saber” que respetan los derechos humanos⁹⁸. Este deber se encuentra reconocido en varios instrumentos internacionales como el Pacto Mundial⁹⁹. Según los Comentarios a los Principios Rectores, ese “(h)acer saber implica comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas o grupos que pueden verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores”¹⁰⁰ de las medidas adoptadas

⁹¹ Pacto Mundial. Comentarios al Principio 7 disponible en la dirección web (consulta en octubre de 2016):

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>

⁹² A/HRC/17/31. Comentario al Principio 19, p. 21.

⁹³ *Ibid.*, p. 22.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ A/HRC/17/31. Principio 20, p. 22.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 20, p. 22.

⁹⁸ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 15, p. 17.

⁹⁹ Pacto Mundial. Comentarios al Principio 1 disponible en la dirección web (consultada en marzo de 2016):

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> Según dichos comentarios, los participantes en el Pacto Mundial comunicarán sus “progresos” en un informe que se presentará con una periodicidad anual. A tal efecto, un documento-modelo orienta acerca del contenido de dichos informes. El documento-modelo puede descargarse de la dirección web (consultada en marzo de 2016): https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_COP_Reporting_Guidance.pdf

¹⁰⁰ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 21, p. 23. Los Comentarios a los Principios Rectores, en relación con la “declaración política” extiende el deber de comunicar (Principio 16 d), p. 17) al propio personal de la empresa, los socios comerciales y “otros actores vinculados con sus operaciones” (actividades y relaciones comerciales); incluyendo, entre estos últimos a “las fuerzas de seguridad del

para hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos¹⁰¹. Entre los destinatarios de estas comunicaciones, las Líneas Directrices destacan a los ciudadanos -ya sea como individuos o como comunidades “afectadas” – así como a los trabajadores¹⁰². Concretamente, con respecto a estos últimos, las Líneas Directrices entienden que también forma parte de las obligaciones de las empresas el formarles y capacitarles en materia de “medio ambiente, salud y seguridad”¹⁰³. La comunicación puede adoptar diversas formas tales “como reuniones personales, diálogos en línea, consultas con los afectados e informes públicos oficiales”. Los informes públicos oficiales con los que persigue poner en conocimiento de la población en general de las acciones emprendidas y los resultados alcanzados podrán abarcar distintas modalidades; así, estos informes comprenderán “desde los tradicionales informes anuales y los informes de responsabilidad/sostenibilidad empresarial hasta la inclusión de actualizaciones en línea e informes integrados financieros y no financieros”¹⁰⁴.

En cualquier caso, los Principios Rectores enumeran una serie de condiciones que deben reunir todas las comunicaciones independientemente de que tengan carácter oficial o no¹⁰⁵. En primer lugar, las comunicaciones deberán presentar una forma y una frecuencia que “reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa”, en particular, “sobre los derechos humanos” al tiempo que las informaciones que la conformen “sean accesibles para sus destinatarios”¹⁰⁶. Debe advertirse que el texto no se refiere, en cambio, a la necesidad de que conste en esas comunicaciones cualquier referencia a sus relaciones comerciales y su incidencia sobre los derechos humanos, omitiéndose – y es esto lo que queremos resaltar – cualquier mención al respecto. En segundo lugar, las comunicaciones deberán “(a)portar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada”¹⁰⁷. Y por último, en tercer lugar, las comunicaciones no pondrán en riesgo ni “a las partes afectadas”, ni “al personal” - ¿el que pertenece a la empresa? – ni tampoco vulnerarán los “requisitos legítimos de confidencialidad comercial”¹⁰⁸.

No obstante lo anterior, las Líneas Directrices exigen que, cuando las actividades o relaciones comerciales de las empresas “impli(quen) graves riesgos de impacto sobre

Estado; los inversores; y en el caso de operaciones con importantes riesgos para los derechos humanos, a los interesados que puedan verse afectados”. A/HRC/17/31. Comentario al Principio 16, p. 18.

¹⁰¹ A/HRC/17/31. Principio 21, p. 23.

¹⁰² Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.2, p. 46.

¹⁰³ *Ibid.*, VI.7, p. 47. También, OIT. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, p. 7, par. 38.

¹⁰⁴ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 21, p. 23. Según el Comentario al Principio 21, los informes oficiales “deberían abarcar temas e indicadores sobre la forma en que las empresas identifican y responden a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. La verificación independiente de los informes sobre derechos humanos puede mejorar su contenido y su credibilidad. Los indicadores sectoriales específicos pueden proporcionar detalles adicionales de gran utilidad”. A/HRC/17/31. Comentario al Principio 21, p. 23.

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

los derechos humanos”¹⁰⁹, éstas deben, en estos supuestos de posibles “daños graves”, “mantener planes de emergencia destinados a prevenir(los), atenuar(los) y controlar(los) (...)”¹¹⁰ al tiempo que en estos supuestos “deben informar oficialmente”¹¹¹ y “establecer mecanismos para alertar de forma inmediata a las autoridades competentes”¹¹².

4. El deber de remediar

Una empresa puede concluir que ha provocado o ha contribuido a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Cuando así suceda, la empresa en cuestión deberá reparar dichas consecuencias por sí misma o contribuir a su reparación en cooperación con los actores implicados¹¹³. Ahora bien, si tales consecuencias negativas no han sido provocadas por la empresa, ni ha contribuido a su consecución, esta última, tal y como ya hemos avanzado, no debe reparar los daños ocasionados, aunque estos daños “guarden relación directa con operaciones, productos o servicios prestados” en el marco de una relación comercial en la que haya participado¹¹⁴.

Establecido el principio anterior, ¿ante que instancias pueden reclamarse las reparaciones que correspondan el daño generado por las empresas sobre los derechos humanos? Obviamente, las víctimas podrán acudir a los mecanismos judiciales puestos a disposición por los Estados en sus respectivos ordenamientos internos, máxime si las consecuencias negativas sobre esos derechos humanos, perpetradas por las empresas, son constitutivas de delito o crimen¹¹⁵. Sin embargo, los instrumentos internacionales examinados, cuando abordan los deberes que recaen sobre las empresas al respecto, se

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.5, p. 47.

¹¹¹ A/HRC/17/31. Principio 21, p. 23.

¹¹² Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), VI.5, p. 47.

¹¹³ A/HRC/17/31. Principio 22, p. 15. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV.6, p. 35 y Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. g).

¹¹⁴ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 22, p. 24.

¹¹⁵ La posibilidad de que los propios particulares pudiesen acudir ante los órganos judiciales para defender sus derechos ante las consecuencias negativas derivadas de atentados medioambientales fue reconocido ya en el asunto Amoco Cádiz. Ver: US (Tribunal de Apelación del 7th Cir.), Sentencia “*In re Oil spill by the Amoco Cadiz off the coast of France on March 16, 1978*”, de 24 de enero de 1992. Más recientemente, y en relación con esta misma cuestión, ver: Corte de Apelación de Ontario, sentencia “*Yaguaje v. Chevron Corporation*” de 17 de diciembre de 2013, especialmente, pars. 41 y ss. Una problemática distinta se plantea en relación con la competencia espacial de las jurisdicciones nacionales para conocer de eventuales demandas que se plantean antes sus respectivas instancias. Al respecto, el caso “Kiobel” planteado ante los tribunales de EEUU resulta paradigmático. Sobre el particular, ver DODGE, W., “Business and human rights litigation in US courts before and after *Kiobel*”, en *Business and Human Rights. From Principles to practice, op.cit.*, pp. 244-252. También, ver el interesante trabajo de MARULLO, M.C., ZAMORA CABOT, F., Transnational Human rights litigations. Kiobel’s touch and concern: a test under construction, en *Papeles el tiempo de los derechos*, nº 1, 2016, pp. 1-38. En relación con esta misma problemática planteada fuera de la jurisdicción estadounidense, ver: KAUFMANN, CH., Holding multinational corporations accountable for human rights violations: litigation outside the United Nations, en *Business and Human Rights. From Principles to practice, op.cit.*, pp. 253-265.

centran, como no podría ser de otra manera, en la creación y desarrollo de mecanismos extrajudiciales, bien entendido que el establecimiento y la utilización de mecanismos judiciales es una obligación que concierne al Estado tal y como veremos en el apartado siguiente de este trabajo. No obstante, los Principios Rectores advierten sobre el particular que el acceso y utilización de los mecanismos extrajudiciales son “complementarios” de los judiciales¹¹⁶, a la vez que recuerdan el deber que tienen las empresas, en todo caso, de colaborar con los mecanismos judiciales que se incoen¹¹⁷.

El establecimiento de mecanismos de reclamación extrajudiciales puestos a disposición de los posibles afectados puede constituir un medio eficaz de reparación¹¹⁸. Por tal motivo, “las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces” disponibles para quienes – personas y comunidades - sufran las consecuencias negativas, y con los que se pueda “atender rápidamente y reparar directamente los daños causados”¹¹⁹. Estos mecanismos de reclamación pueden gestionarlos las propias empresas por sí mismas o en colaboración con terceros, incluidas las partes interesadas¹²⁰. También es posible que las partes interesadas acuerden acudir a un experto u organismo externo para tratar las reclamaciones que se presenten¹²¹.

Los interesados pueden acudir directamente a este tipo de mecanismos de reclamación extrajudicial sin que sea necesario haber presentado una denuncia previa o tener que justificar la existencia de una violación de los derechos humanos¹²². La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social especifica al respecto que las empresas multinacionales deben respetar el derecho de los trabajadores, individualmente o colectivamente, a presentar sus reclamaciones

¹¹⁶ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 29, p. 29.

¹¹⁷ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 22, p. 24.

¹¹⁸ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 29, p. 29. Según los Principios Rectores, estos mecanismos de reclamación extrajudicial cumplen dos funciones esenciales: “(e)n primer lugar, contribuyen a determinar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos como parte de la obligación de una empresa de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Concretamente, ofrecen un cauce para que las personas directamente afectadas por las operaciones de la empresa expresen su preocupación cuando consideren que están sufriendo o van a sufrir consecuencias negativas. Analizando las tendencias y las pautas de las denuncias, las empresas también pueden identificar problemas sistémicos y adaptar sus prácticas en consecuencia”. Y, “(e)n segundo lugar, estos mecanismos permiten que la empresa se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias negativas, de forma temprana y directa, a fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones”. A/HRC/17/31. Comentario al Principio 29, p. 29. Al respecto, ver: GENOVESE, K., Access to remedy: non-judicial grievance mechanisms, en “*Business and Human Rights. From principles to practice*”, *op.cit.*, pp. 266-274. La práctica internacional demuestra que estos mecanismos extrajudiciales pueden ser eficaces ya que a través de ellos las empresas alcanzan acuerdos de reparación o compensación con las víctimas de sus actuaciones. Así, por ejemplo, Inditex, Rana Plaza, Shell, etc...han acudido a este tipo de mecanismos. Sobre el particular, ver: IRIARTE ÁNGEL, J-L., *Negocios internacionales y Derechos humanos. Lección inaugural del curso académico 2016-2017*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2016, p. 20.

¹¹⁹ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 29, p. 29.

¹²⁰ *Ibid.* También, ver: Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. n).

¹²¹ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 29, p. 29.

¹²² *Ibid.* También, ver: A/HRC/17/31. Principio 30, p. 30.

“siguiendo un procedimiento adecuado” y sin que la presentación de estas reclamaciones les pueda suponer para los reclamantes “ningún perjuicio”¹²³.

Los mecanismos de reclamación extrajudicial deben responder a ciertos criterios “para resultar más eficaces en la práctica”¹²⁴; bien entendido que la “eficacia”, en estos casos, viene determinada por el conocimiento, la confianza y la utilización de tales mecanismos de reclamación extrajudicial por sus destinatarios¹²⁵. En particular, los Principios Rectores y las Líneas Directrices disponen en sus respectivos documentos que estos mecanismos deben ser “legítimos”, “accesibles”, “predecibles”, “equitativos”, “transparentes”, “compatibles”, “modificables” y “participativos”¹²⁶. Los primeros siete criterios son predicables de cualquier tipo de mecanismo de resolución o de mediación ya sea estatal o no. El último de los criterios mencionados, el que requiere que el mecanismo sea “participativo”, requiere “consultar” a los grupos interesados a los que se ofrece este tipo de vía acerca de su “diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios”. Este último criterio tiene un carácter específico y las propias empresas ayudan a administrarlo¹²⁷.

En particular, las Líneas Directrices prevén que cuando se presenten casos o quejas acerca de su cumplimiento por parte de las empresas ante determinadas instancias¹²⁸, los Puntos Nacionales de Contacto – a los que se les encomienda, tal y como hemos visto, funciones de promoción y también de consulta¹²⁹ – se encargarán de prestar “asistencia” “al sector empresarial, a las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas” ante las instancias correspondientes¹³⁰. A tal efecto, los “Puntos Nacionales de Contacto” examinarán las cuestiones planteadas y “darán una respuesta a las partes involucradas”, a no ser que las cuestiones planteadas merezcan un “examen más detallado”¹³¹. Cuando este examen más detenido sea necesario, los Puntos Nacionales de Contacto “ofrecerán sus buenos oficios para que las partes involucradas pueden resolver la cuestión”, facilitando, entre otras medidas, el acceso a medios extrajudiciales como la conciliación o la mediación¹³². A su conclusión, los “Puntos Nacionales de Contacto” publicarán los resultados alcanzados mediante un comunicado si las cuestiones no necesitan un “examen más detallado”, “no

¹²³ OIT. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, p. 10, par. 58.

¹²⁴ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 29, p. 29. También, ver: Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas. OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14), Anexo, par. o).

¹²⁵ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 31, p. 31.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 30. La definición y comentario de estos criterios puede consultarse en A/HRC/17/31, pp. 30-32. También, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), Comentario, p. 35, par. 46.

¹²⁷ A/HRC/17/31. Comentario al Principio 31, p. 31.

¹²⁸ Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), I.1, p. 72.

¹²⁹ Ver, *supra*, apartado relativo al “deber de promover”.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 76. También, ver: GENOVESE, K., Access to remedy: non-judicial grievance mechanisms, en “*Business and Human Rights. From principles to practice*”, *op.cit.*, pp. 269.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*, pp. 76 y 77.

se hubiese alcanzado acuerdo o cuando una parte no estuviera dispuesta a participar”. Por el contrario, los resultados figurarán en un informe cuando las partes hubiesen llegado a un acuerdo¹³³. Tanto los comunicados como los informes protegerán la “información sensible” y se notificarán al Comité de Inversiones de la OCDE¹³⁴; órgano institucional al que se le otorga la función de ser el máximo intérprete de las Líneas Directrices¹³⁵. En el ejercicio de esta misión interpretativa, el Comité de Inversiones de la OCDE “se abstendrá de emitir conclusiones sobre la conducta de las empresas”¹³⁶.

V. EL ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES APLICABLES A LAS EMPRESAS

El examen de los instrumentos internacionales seleccionados imponen a las empresas los deberes que hemos identificado y explicado en los apartados III y IV del presente trabajo y que hemos diferenciado para su mejor tratamiento y comprensión en deberes sustantivos y deberes procesales. Como habrá podido comprobarse, entre estos deberes no se encuentran el de proteger¹³⁷. Su ausencia se explica por el hecho de que esta obligación resulta exigible especialmente a los Estados¹³⁸, por lo que no ha sido abordada en estas páginas centradas en los que puede requerirse a las empresas¹³⁹. Según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los actores estatales son los que tienen la obligación de “adoptar las medidas razonables y adecuadas para proteger los derechos de los individuos” cuando puedan ser afectados por cuestiones medioambientales¹⁴⁰, aunque, quienes los amenacen o los conculquen sean realmente

¹³³ *Ibid.*, p. 77.

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ Acerca del funcionamiento de este mecanismo en caso de la presentación de casos o quejas por incumplimiento, ver: OCHOA SÁNCHEZ, J.C., “The roles and powers of the OECD National Contact Points regarding complaints on an alleged breach of the OECD Guidelines for multinational enterprises by a transnational corporation”, en *Nordic Journal of International Law*, vol. 84, n° 1, pp. 89-126.

¹³⁶ Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), II.4., p. 73.

¹³⁷ Al respecto, ver: PARIOTTI, E., Transnational corporations and human rights, en *Handbook of Human rights* (CUSHMAN, TH., ed.), Routledge, London-New York, 2012, pp. 466-475.

¹³⁸ La Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas establece que las “empresas en el desarrollo de sus actividades deben adoptar al interior de ellas medidas de (...) *protección* de los derechos humanos, del medio ambiente”(la cursiva es nuestra). Ver: OEA/Ser. Q-CJI/RES. 205(LXXXIV-O/14). Anexo, par. a).

¹³⁹ Una crítica a la laxitud de los deberes requeridos a las empresas multinacionales en contraposición con la determinación con la que son exigidos a los Estados puede consultarse en: BUCHER, A., La compétence universelle civile, en *Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de la Haye*, 2014, t. 372, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden/Boston, 2015, pp. 38 y ss.

¹⁴⁰ TEDH. Sentencia “*Lopez Ostra c. España*” de 9 de diciembre de 1994, as. 16798/90, par. 51. Al respecto, ver: SÁNCHEZ PATRÓN, J.M., Las actividades peligrosas para el medio ambiente y la salud humana en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en *Bioderecho internacional y europeo: desafíos actuales* (SÁNCHEZ PATRÓN, J.M., coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 131-148, FERNÁNDEZ EGEA, R.M., La protección del medio ambiente por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Últimos avances jurisprudenciales, en *Revista Jurídica de la UAM*, n° 31, 2015-I, pp. 163-204 y HENNEBEL, L., TIGROUDJA, H., *Traité de Droit international des Droits de l'Homme*, Pedone, Paris, 2016, pp. 1235-1246.

las propias empresas¹⁴¹. Los Principios Rectores confirman que el Estado ejercerá este deber de protección “contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas”¹⁴², y las Líneas Directrices así lo corroboran¹⁴³.

Por tanto, el deber de protección es exigible con carácter general a los Estados; y con él algunas obligaciones conexas como es el caso de la “obligación de regular”¹⁴⁴ o “la obligación de sancionar”¹⁴⁵ que, como bien puede comprenderse, debido a su contenido y alcance, constituyen deberes que se imponen, casi de manera exclusiva, a los Estados¹⁴⁶. Ahora bien, aunque los requeridos a las empresas existen paralelamente a las obligaciones estatales, tampoco puede desconocerse que su cumplimiento por las empresas va a depender en buena medida de la observancia de las obligaciones que incumben a los Estados. Así, el cumplimiento de los deberes por las empresas y la asunción de obligaciones por los Estados se encuentran imbricados de tal manera que sólo a través de su observancia respectiva se pueden contribuir a alcanzar el objetivo último perseguido por ambas: garantizar los derechos humanos de las víctimas¹⁴⁷.

Precisamente, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se ha mostrado preocupado recientemente por el hecho de que el “deber de responder”, que recae sobre las empresas, pueda dejar de aplicarse si el Estado no cumple, asimismo, con el compromiso que le corresponde de asegurar que los mecanismos judiciales hagan efectivo aquel deber empresarial; sobre todo, en los casos en los que las consecuencias

¹⁴¹ El Representante Especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, señaló que “el deber del Estado de ofrecer protección contra los abusos cometidos por agentes no estatales forma parte del fundamento mismo del régimen internacional de los derechos humanos. Este deber exige que los Estados asuman una función esencial de regulación y arbitraje de los abusos cometidos por empresas comerciales o se arriesguen a incumplir obligaciones internacionales”. A/HRC/4/35, par. 18. En relación con el deber de los Estados de proteger los derechos humanos contra las violaciones cometidas por actores no estatales a resultas de la contaminación u otros daños ambientales, ver el Informe del experto independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible, John H. Knox. A/HRC/25/53, par. 60 y 61.

¹⁴² A/HRC/17/31. Principio 1 y Comentario al Principio 1, pp. 7 y 8.

¹⁴³ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 21 de junio de 1976 (revisadas el 25 de mayo de 2011), IV, p.35.

¹⁴⁴ TEDH. Sentencia “*Fadeyeva v. Russia*” de 30 de noviembre de 2005, as. 55723/00, par. 134.

¹⁴⁵ La Corte Interamericana de Derechos Humanos ya estableció en su jurisprudencia que los Estados tenían el deber de “organizar todo el aparato gubernamental y, en general todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos”. CIDH. Sentencia “*Velásquez Rodríguez vs. Honduras*” de 29 de julio de 1988, Serie C n° 4, p. 35, par. 166.

¹⁴⁶ Acerca de los deberes estatales, puede consultarse nuestro estudio: SÁNCHEZ PATRÓN, J.M., “Seguridad medioambiental y Derechos humanos: Las obligaciones del Estado según la jurisprudencia internacional”, en *Seguridad medioambiental y orden internacional. IV Encuentro Luso-Español de Profesores de Derecho internacional público y Relaciones internacionales, op.cit.*, pp. 173-188.

¹⁴⁷ Al respecto, puede consultarse los razonamientos realizados por la “Cour de Justice de la Communauté, (CEDAO)” en la sentencia “*SERAP c. Federal Republic of Nigeria*” de 14 de diciembre de 2012, as ECW/CCJ/JUD/18/12, par. 100 y ss; especialmente, par. 107-112.

negativas para los derechos humanos provocadas por las empresas alcanzan un carácter delictivo¹⁴⁸. Una serie de circunstancias derivadas, por una parte, de la creciente complejidad de la estructura de las empresas y, por otra, de su actividad transnacional, cada vez, más frecuente, explican que las acciones presentadas contra ellas ante las jurisdicciones estatales sea más “desigual, imprevisible, ineficaz y frágil”¹⁴⁹.

Ante tales circunstancias, el Consejo de Derechos Humanos ha aprobado unas “Orientaciones para mejorar la rendición de cuentas de las empresas y el acceso a recursos judiciales por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales”¹⁵⁰. Estas “Orientaciones” se presentan como objetivos a conseguir por los Estados con el fin de mejorar la eficacia de sus mecanismos judiciales¹⁵¹; en particular, las metas que se pretenden alcanzar pueden resumirse, fundamentalmente, en tres. La primera persigue revisar el régimen jurídico estatal con vistas a facilitar la rendición de cuentas de las empresas y el acceso de las víctimas de impactos negativos sobre sus derechos fundamentales a reparaciones efectivas¹⁵². La segunda meta contempla la elaboración de una estrategia integral de carácter interno o nacional con la que se consiga acrecentar la rendición de cuentas y el acceso a reparaciones efectivas anterior¹⁵³. Y, por último, la tercera meta propone intensificar la

¹⁴⁸ El Consejo de Derechos Humanos se mostró preocupado “por los obstáculos de carácter práctico y jurídico que dificultan la reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales”. A su parecer, estos obstáculos “pueden privar a los perjudicados de la posibilidad de obtener una reparación efectiva, tanto por la vía judicial como por la extrajudicial”. A/HRC/RES/26/22 de 15 de julio de 2014. Ante esta circunstancia en la que las víctimas de las violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas pueden encontrarse privadas de la posibilidad de exigir la correspondiente reparación, el propio Consejo de Derechos Humanos solicitó a la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos que examinase – en colaboración con el Grupo de Trabajo encargado de la promoción y aplicación de los Principios Rectores – “todas las opciones jurídicas y medidas prácticas para mejorar el acceso a las reparaciones de las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales”. *Ibid.*, par. 7. En cumplimiento de este mandato, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos puso en marcha el Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación con el objetivo de “mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales”. El 7 de mayo de 2015, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos informó sobre el inicio y el desarrollo del mandato encomendado en su “Informe (...) sobre la marcha de los trabajos acerca de las opciones jurídicas y medidas prácticas para mejorar el acceso a las reparaciones de las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales”. A/HRC/29/39. El informe final fue presentado a la 32ª sesión del Consejo de Derechos Humanos con la signatura A/HRC/32/19 de 10 de mayo de 2016 acompañado de un informe explicativo adicional: A/HRC/32/19/Add.1 de 12 de mayo de 2016.

¹⁴⁹ A/HRC/32/19, par. 4.

¹⁵⁰ Estas “Orientaciones” figuran anexas al informe final presentado a la 32ª sesión del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (A/HRC/32/19) y ha sido aprobadas por este órgano especializado en materia de Derechos humanos mediante su resolución de 15 de julio de 2016. Ver: A/HRC/RES/32/10. Para más información, puede consultarse la web (consultada en octubre 2016): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRstudyondomesticlawremedies.aspx>

¹⁵¹ A/HRC/32/19, par. 11, 14 y 19.

¹⁵² A/HRC/32/19, par. 31 y A/HRC/RES/32/10, par. 4.

¹⁵³ A/HRC/32/19, par. 31 y A/HRC/RES/32/10, par. 5.

cooperación internacional entre los Estados con la intención de “hacer frente a las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales”¹⁵⁴.

VI. CONCLUSIONES

Los instrumentos internacionales que tienen como misión comprometer a las empresas a respetar los derechos humanos ante los impactos negativos procedentes, entre otros orígenes, de los daños ocasionados al medio ambiente, han crecido tanto en número como en variedad en los últimos años. Este incremento se explica, como podrá adivinarse fácilmente, por el ascendente protagonismo de las empresas en la sociedad internacional y la creciente incidencia de sus actividades en los ámbitos señalados. No obstante, dichas regulaciones internacionales se singularizan por la vaguedad de sus contenidos y por la falta de juridicidad de sus obligaciones lo que se compensa parcialmente con dos tipos de medidas; una más novedosa, que lleva a que las empresas se comprometan entre ellas a cumplir con los deberes establecidos, y otra, más tradicional, en la que su observancia va a depender de la intervención de los Estados.

Por lo que respecta a las primeras, los instrumentos internacionales consultados introducen un compromiso que vincula a las empresas con aquellas otras que, para diferenciarlas de las primeras, hemos llamado en el trabajo “entidades” – proveedoras, contratistas, etc... –, y con las que mantienen relaciones comerciales para la consecución de sus respectivos objetivos empresariales. Esto significa que las empresas deben cumplir los deberes impuestos en el ámbito de sus propias actuaciones. Y, además, esa observancia se extiende a las entidades – públicas o privadas – con las que mantienen dichas relaciones comerciales. En este supuesto, el cumplimiento de los deberes exigidos conlleva que la empresa consiga que la entidad con la que se relaciona comercialmente respete los derechos humanos en sus actuaciones. Según las regulaciones internacionales examinadas y los comentarios/explicaciones que siguen a las mismas, esta especie de deber intersubjetivo se lleva a efecto mediante el ejercicio del poder y/o influencia de la empresa sobre la entidad con la que tiene relación comercial con el propósito de conseguir que esta última modifique sus prácticas a fin de evitar los impactos negativos sobre el medio ambiente y los derechos humanos¹⁵⁵. El poder y/o influencia se desplegará en la medida en la que la empresa disponga del mismo sobre la entidad, intentando que, caso de que sea escaso, lo “potencie” o,

¹⁵⁴ A/HRC/RES/32/10, par. 6 y A/HRC/32/19, par. 4.

¹⁵⁵ Precisamente, el experto independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible, el Sr. John H. Knox, advierte en uno de sus últimos informes que: “La empresa Coca-Cola ha adoptado una política de derechos humanos por la que se compromete a detectar, prevenir y mitigar las repercusiones de sus actividades empresariales en los derechos humanos, y sus contratos con proveedores exigen, entre otras cosas, que estos cumplan todas las leyes ambientales aplicables. Lleva a cabo evaluaciones independientes periódicas de los derechos humanos de los proveedores” (el subrayado es nuestro). A/HRC/28/61 de 3 de febrero de 2015, p. 18, par. 83. Asimismo también constata en dicho informe que otra compañía, Patagonia “una empresa que fabrica prendas de vestir y equipo para el aire libre, ha realizado auditorías ambientales y sociales de sus proveedores desde 2008. Las auditorías pueden dar lugar a la rescisión de los contratos si las empresas no cumplen sus normas”. *Ibid.*

incluso, si carece de él, considere la posibilidad de “poner fin a la relación” comercial entre ambos. La finalidad que se persigue con el ejercicio de ese poder y/o influencia es que la entidad sobre la que se proyecta cumpla con los deberes sustantivos de respetar los derechos humanos y el de prevenir los efectos negativos sobre los mismos, procedentes, por ejemplo, de actividades ligadas al medio ambiente; pero, también, para que observe deberes procedimentales tales como la adopción de un compromiso de respeto en estos ámbitos, la aceptación de que se va a actuar de un modo diligente en los mismos, la realización de la oportuna evaluación de los posibles impactos negativos que pueda genera sus actuaciones y la puesta en conocimiento de terceros de la información que se considere pertinente. No obstante todas estas obligaciones sustantivas y procedimentales que las empresas tienen con las entidades con las que mantienen relaciones comerciales en el cumplimiento de sus objetivos empresariales, cuentan con un límite que resultan infranqueable: las consecuencias negativas sobre los derechos humanos provocadas por daños ocasionados al medio ambiente sólo deberán ser afrontadas por quienes las hubiera generado efectivamente. Los impactos negativos que la entidad provoque o contribuya a provocar sobre ambos aspectos no conllevan que la empresa con las que sostiene relaciones comerciales esté también obligada a hacerles frente mediante las reparaciones consiguientes. La obligación de responder encauzado procedimentalmente a través del deber de remediar, resulta exigible únicamente a quien esté detrás realmente de la generación o contribución a las consecuencias negativas sobre el medio ambiente y los derechos humanos, sin que pueda hablarse de ningún tipo de responsabilidad solidaria entre quienes comparten esas relaciones comerciales.

Pese a que los instrumentos internacionales no dudan en exigir el cumplimiento del “deber de responder” a quienes provoquen o contribuyan a provocar impactos negativos sobre los derechos humanos a raíz, entre otros, de los daños generados al medio ambiente, también resulta evidente que, este deber se caracteriza por haber sido desarrollado en menor medida si lo comparamos con otros deberes dirigidos a la empresas. Una clara muestra de ello es la parquedad o el silencio que muestran dichas regulaciones internacionales a la hora de determinar cuáles van a ser las medidas concretas que se les imponen a las empresas en aplicación del “deber de responder”. Esta indefinición o indeterminación se une al carácter voluntario y no obligatorio – en términos jurídicos – de los instrumentos internacionales analizados. El deber sustantivo de “responder” se traduce en el ámbito procedimental en el “deber de remediar”. A tal efecto, estas iniciativas internacionales prevén la posibilidad de que las potenciales víctimas de las consecuencias negativas para sus derechos fundamentales acudan a mecanismos extrajudiciales puestos a disposición, incluso, por las propias empresas. Sin embargo, el recurso a este tipo de mecanismos no deja de ser voluntario y carece de la obligatoriedad necesaria. Por estos motivos, las deficiencias identificadas en los instrumentos internacionales examinados en este trabajo, especialmente, las referentes al deber sustantivo de las empresas de responder y su correlativo procesal de remediar, tiene que completarse necesariamente con la intervención estatal. Sólo a través de las medidas adoptadas por el Estado, en su obligación de sancionar a través de los medios judiciales pertinentes, puede garantizarse la eficacia de la respuesta ante las consecuencias negativas que las empresas puedan ocasionar a los derechos humanos. Precisamente, las “Orientaciones para mejorar la rendición de cuentas de las empresas y

el acceso a recursos judiciales por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales”, adoptada recientemente por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, según hemos visto, se enmarca en esta lógica.

En efecto, todos los deberes identificados en los instrumentos internacionales examinados en este trabajo pueden reconducirse a un deber general: el deber de respetar con el que se quiere comprometer a las empresas a fin de que observen los derechos humanos. No obstante, este deber no puede compararse con el de “proteger”, que resulta exigible únicamente a los Estados, y que, a diferencia del deber de respetar, implica una obligación y extensión que sólo puede derivarse de las normas internacionales. A esta distinción de fondo se suma otra de forma; los instrumentos internacionales que contemplan el deber de respetar de las empresas forman parte del derecho blando o *soft law*, lo que constituye una limitación importante a su alcance y eficacia. No obstante, estas iniciativas reguladoras de apariencia jurídica pero que, sin embargo, carecen de fuerza obligatoria, constituye un primer basamento sobre el que edificar una normativa internacional exigible directamente a las empresas y que regule – jurídicamente hablando – sus actividades teniendo en cuenta las repercusiones que puedan tener para los derechos humanos. Tal y como hemos avanzado en la introducción del presente trabajo, el Consejo de Derecho Humanos de las Naciones Unidas, tras la adopción de los “Principios Rectores”, se ha propuesto intentarlo...¹⁵⁶

¹⁵⁶ Ver, *supra*, nota 11.