

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y LA AGENDA 2030: UN EXAMEN DE SUS POSIBLES CONFLUENCIAS EN LA CONSECUCCIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

LAURA GARCÍA MARÍN*

*Investigadora Postdoctoral
Universidad de Sevilla*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. DESARROLLO SOSTENIBLE Y DERECHOS HUMANOS: LAS EMPRESAS COMO ALIADOS ESTRATÉGICOS EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS. 3. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y LA AGENDA 2030: ¿OBJETIVOS COMUNES, CAMINOS PARALELOS? 3.1. Marco institucional y normativo del ámbito de **Empresas y Derechos Humanos**. 3.2. Influencia del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en el marco de la Agenda 2030 y los ODS. 4. CONCLUSIONES.

RESUMEN: La adopción de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) han supuesto un paso adelante en la aspiración a conseguir un mundo más justo y en el que se respeten los derechos humanos de manera global. Además de los 17 objetivos concretos que proponen, los ODS señalan la importancia de que crear alianzas necesarias para la consecución del desarrollo sostenible, incluyendo entre ellas al sector privado como socio estratégico en dicha tarea. Por su parte, el ámbito de Empresas y Derechos humanos ha ido evolucionando notablemente en la última década en la articulación de respuestas internacionales a los abusos contra los derechos humanos perpetrados por las corporaciones o en los que estas participan. En este sentido, la adopción de la Agenda 2030 supone una oportunidad sin precedentes para hacer confluír dos ámbitos que parecen estar destinados a entenderse. Es por ello que este trabajo analiza el grado de integración del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en la Agenda 2030 y los ODS, así como las confluencias que presentan ambas agendas en cuanto a la protección y respeto de los derechos humanos.

PALABRAS CLAVE: Empresas y Derechos Humanos, Agenda 2030, ODS, desarrollo sostenible.

* Fecha de recepción: 9 abril 2020
Fecha de aceptación: 1 julio 2020

ABSTRACT: The adoption of the 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals (SDGs) have been a step forward in the aspiration to achieve a better world in which human rights are respected globally. In addition to the 17 concrete goals they propose, the SDGs highlight the importance of creating necessary alliances for achieving sustainable development, including the private sector as a strategic partner in this task. Likewise, the field of Business and Human Rights has significantly evolved in the last decade seeking for international responses to human rights abuses perpetrated by corporations or in which they participate. In this sense, the adoption of the 2030 Agenda represents an unprecedented opportunity to bring together two fields that seem destined to work jointly. This chapter analyses the degree of integration of the Business and Human Rights field in the 2030 Agenda and the SDGs, as well as the confluences that both agendas present in terms of the protection and respect of human rights.

KEY WORDS: Business and Human Rights, Agenda 2030, SDGs, sustainable development.

RÉSUMÉ: L'adoption de l'Agenda 2030 et des Objectifs de Développement Durable (ODD) a constitué un pas en avant dans l'aspiration à l'instauration d'un monde plus juste et respectueux des droits de l'homme. Outre les 17 objectifs spécifiques qu'ils proposent, les ODD soulignent l'importance de créer les alliances nécessaires à la réalisation du développement durable, y compris le secteur privé en tant que partenaire stratégique dans cette tâche. Pour sa part, le domaine des Entreprises et des Droits de l'homme a considérablement évolué au cours de la dernière décennie dans l'articulation des réponses internationales aux violations des droits de l'homme perpétrées par des entreprises ou auxquelles elles participent. En ce sens, l'adoption de l'Agenda 2030 représente une opportunité sans précédent de rapprocher deux domaines qui semblent destinés à être compris. Ce travail analyse le degré d'intégration de la sphère des entreprises et des droits de l'homme dans l'Agenda 2030 et les ODD, ainsi que les confluences que les deux agendas présentent en termes de protection et de respect des droits de l'homme.

MOTS-CLÉS: Entreprises et droits de l'homme, Agenda 2030, ODD, développement durable.

LABURPENA: Agenda 2030 eta Garapen Jasangarriko Helburuak (GJH) ezartzea aurrerapausoa izan da mundu bidezkoagoa eta giza eskubideak oro har errespetatuko dituen lortzeko. Proposatzen dituzten 17 helburu zehatzek gain, Garapen Iraunkorrerako Helburuek adierazten dute garrantzitsua dela garapen jasangarria lortzeko beharrezkoak diren aliantzak sortzea, besteak beste, sektore pribatua, zeregin horretan bazkide estrategiko gisa. Bestalde, Enpresen eta Giza Eskubideen eremuak bilakaera nabarmena izan du azken hamarkadan, korporazioek egindako edo parte hartzen duten giza eskubideen aurkako gehiegikeriei nazioarteko erantzunak emateko orduan. Ildo horretan, Agenda 2030 ezartzea aurrekaririk ez duen aukera bat da elkar ulertzer

bideratuak diruditen bi eremu HAUEK bateratzeko. Horregatik, lan honek Enpresak eta Giza Eskubideak 2030 Agendan eta GJHetan duten integrazio-maila aztertzen du, bai eta bi agendek giza eskubideen babesari eta errespetuari dagokienez dituzten bat-egiteak ere.

GAKO-HITZAK: enpresak eta Giza Eskubideak, Agenda 2030, GIH, garapen iraunkorra.

1. INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible adoptada en septiembre de 2015 fija 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas de carácter social, económico y ambiental.¹ De manera general, los ODS manifiestan su aspiración a conseguir un mundo en el que se respeten de manera universal los derechos humanos y la dignidad humana, así como su compromiso a acabar con la pobreza y el hambre, combatir las desigualdades, construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas y garantizar la protección del planeta y sus recursos.² La efectiva implementación de los ODS requiere por tanto que se respeten los derechos humanos universalmente reconocidos, por lo que podemos sostener en este sentido que los ODS y los derechos humanos se refuerzan mutuamente.³ Además, junto con la Agenda 2030, se presenta Agenda de Acción de Addis Abeba (AAAA), parte integral de la consecución del desarrollo sostenible que tiene como objetivo principal recaudar los fondos necesarios para alcanzar los ODS.⁴

Más concretamente, los 17 objetivos tienen como metas específicas (1) terminar con la pobreza en todas sus formas en todas partes; (2) acabar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover una agricultura sostenible; (3) garantizar vidas saludables y promover

¹ ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, “Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, 25 septiembre 2015, A/Res/70/1.

² *Ibid.*

³ MONTESINOS PADILLA, CARMEN, “Los Principios Ruggie y la Agenda 2030. Un futuro de recíprocas influencias por explorar”, *Revista Española de Derecho Internacional*, vol.70, 2018, núm. 2, pp.183-208.

⁴ Se estima que al menos serán necesarios 11,5 trillones de dólares al año, lo que harían un total de 172,5 trillones en los 15 años totales en los que se plantea su cumplimiento. Department of Economic and Social Affairs, Final Push for Milestone Event to Finance Development, United Nations (1 Julio 2015) <http://www.un.org/en/development/desa/news/financing/final-push-for-ffd3.html> (último acceso 28 junio 2020); ADDIS ABABA ACTION AGENDA of the Third International Conference on Financing for Development, 27 julio 2015, A/Res/69/313.

el bienestar de todos en todas las edades; (4) garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos y promover el aprendizaje permanente; (5) lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas; (6) garantizar el acceso al agua y al saneamiento para todos; (7) garantizar el acceso a energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos; (8) promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos; (9) construir una infraestructura resistente, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación; (10) reducir la desigualdad dentro y entre países; (11) hacer que las ciudades sean inclusivas, seguras, resistentes y sostenibles; (12) asegurar patrones de consumo y producción sostenibles; (13) tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y su impacto; (14) conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, mares y recursos marinos; (15) gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación, detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad, (16) promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas; y (17) revitalizar la asociación mundial para el desarrollo sostenible.⁵

Si los comparamos con sus antecesores, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM),⁶ constatamos que los ODS gozan de mayor cantidad y concreción con respecto a los objetivos propuesto y un alcance general al incluir problemas de carácter global como la protección del medioambiente. Asimismo, los ODS son de aplicación universal, de manera que sus postulados no solo van dirigidos a los estados en vías de desarrollo, sino que incluyen también intencionadamente a los Estados desarrollados como actores relevantes para alcanzar tales objetivos. Pero una de las novedades más significativas que incluyen los ODS con respecto a su antecesor es, sin duda, la inclusión del sector privado como aliado estratégico para la consecución del desarrollo sostenible. Las empresas representan el motor económico de las sociedades y son, por tanto, una pieza clave para alcanzar los objetivos propuestos en la Agenda 2030 y los ODS.⁷

En este sentido, resulta indiscutible en la actualidad que las empresas gozan de un poder e influencia sin precedentes, especialmente aquellas que desarrollan sus operaciones con carácter transnacional. Por ello, la

⁵ ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, *Op. Cit*, nota 1.

⁶ ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, “Declaración del Milenio”, 8 septiembre 2000, A/Res/55/1.2.

⁷ BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION, *Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals, Forging a Coherent Vision and Strategy*, Londres, Business and Sustainable Development Commission, 2016.

articulación de respuestas uniformes a nivel internacional para mitigar los impactos negativos de su actividad sobre los derechos humanos viene cobrando relevancia en la academia y en diversos foros internacionales,⁸ particularmente desde la institucionalización del ámbito de Empresas y Derechos Humanos (en inglés *Business and Human Rights*; más conocido por las siglas B&HR) en el seno de Naciones Unidas, que ha contribuido significativamente a que estas cuestiones reciban mayor atención en el plano multilateral.⁹ Tanto es así que la adopción de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores)¹⁰ en 2011 ha marcado un cambio de paradigma en la materia.¹¹ Adoptados de manera unánime por el Consejo de Derechos Humanos, son considerados como un importante paso adelante en el camino hacia la exigencia de la responsabilidad internacional a las empresas, actuando incluso como catalizador para generar consenso internacional sobre la cuestión de que las empresas tienen responsabilidades concretas con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos.¹² En este sentido, los Principios Rectores clarifican la relación entre las empresas y los derechos humanos a través de sus tres pilares, estableciendo un marco en el que el

⁸ En los que se ha destacado la postura de quienes sostienen que las empresas tienen obligaciones concretas con respecto a los derechos humanos véase, por ejemplo, CLAPHAM, ANDREW, "Human Rights Obligations for Non-State-Actors: Where are We Now?" en LAFONTAINE, FANNIE y LAROCQUE, FRANÇOIS, *Doing peace the rights way: essays in international law and relations in honour of Louise Arbour*, Cambridge, Intersentia, 2019, pp. 11-35; ARNOLD, DENIS, "Corporations and Human Rights Obligations", *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, 2016, núm. 2, pp. 255-275.

⁹ La noción de "Empresas y Derechos Humanos" como campo específico de estudio comenzó a institucionalizarse en la agenda multilateral a mediados de la década de 1970 con las negociaciones de un Código de Conducta para las corporaciones multinacionales, iniciativa que, sin embargo, fue abandonada pocos años después. UN Economic and Social Commission, Development and International Economic Cooperation: Transnational Corporations (1990) E/1990/94. Más información sobre los inicios y la perspectiva histórica de este movimiento en BERNAZ, NADIA, *Business and Human Rights: History, Law and Policy: Bridging the Accountability Gap*, Londres, Routledge, 2016, pp.1-326.

¹⁰ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS, "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", 21 de marzo de 2011, A/HRC/17/31.

¹¹ JÄGERS, NICOLA, "Sustainable Development Goals and the Business and Human Rights Discourse: Ships Passing in the Night?", *Human Rights Quarterly*, vol. 42 2020, núm.1, pp.145-173.

¹² Sobre el proceso de adopción de los Principios Rectores, véase CANTÚ RIVERA, HUMBERTO, "Empresas y Derechos Humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?", *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, 2013, pp. 313-354.

Estado tiene el deber jurídico de proteger, las empresas tienen la responsabilidad de respetar y ambos actores deben garantizar el derecho de las víctimas al acceso a los remedios cuando se den tales violaciones.

La interrelación pues entre el ámbito Empresas y Derechos Humanos y los ODS parece ser evidente. El propio Grupo de Trabajo de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos emitió un comunicado en 2017 en el que recalca el papel fundamental de las empresas para lograr los ODS, además de señalar 10 recomendaciones clave con respecto a la dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible. Bajo la consigna de incorporar el marco “proteger, respetar y remediar”, el Grupo de Trabajo incide especialmente en la importancia de que los Principios Rectores sirvan de guía en la hoja de ruta de los ODS y señala la necesidad asimismo de que el respeto a los derechos humanos constituya una parte integral del desarrollo sostenible.¹³

El presente trabajo analiza el grado de integración del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en la Agenda 2030 y los ODS, así como las confluencias que presentan ambas agendas en cuanto a la protección y respeto de los derechos humanos. Más concretamente, se pretende examinar en qué medida los ODS toman como referencia el marco normativo de Empresas y Derechos Humanos, así como las preocupaciones prioritarias de este ámbito a nivel global y nacional. Cuando hablamos de este marco normativo estamos haciendo referencia principalmente a la inclusión de normas, nociones y conceptos que han sido creados o desarrollados por este ámbito de estudio como son los Principios Rectores, la responsabilidad de las empresas de respetar o la debida diligencia empresarial. Por ello, partiremos en primer lugar de una aproximación general al desarrollo sostenible en conjunción con la protección de los derechos humanos y el papel que las empresas pueden jugar en la Agenda 2030 (Sección II), para a continuación examinar la integración de los postulados de Empresas y Derechos Humanos en los ODS a través de los documentos fundacionales de la Agenda y del proceso de revisión y seguimiento de la misma (Sección III). Por último, se ofrecerán unas reflexiones finales sobre las posibles sinergias identificadas (Sección IV).

¹³ GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, “La Dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando “proteger, respetar y remediar” en la aplicación de los ODS”, 30 de Junio 2017, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations_SP.pdf (último acceso 30 de junio 2020).

2. DESARROLLO SOSTENIBLE Y DERECHOS HUMANOS: LAS EMPRESAS COMO ALIADOS ESTRATÉGICOS EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS

La interrelación entre la Agenda 2030 y los derechos humanos puede inicialmente constatararse desde el propio lenguaje que utiliza la Declaración, particularmente en su preámbulo y cuando se hace referencia a los principios y compromisos que establece la misma.¹⁴ Este lenguaje inclusivo muestra mayor consistencia que con respecto a los ODM,¹⁵ antecesores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyo desarrollo e implementación posterior demostró no quedar suficientemente implicado en la correlación con la promoción de los derechos humanos.¹⁶ De hecho la Declaración incluso habla de que los ODS hunden sus raíces en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.¹⁷ Aunque la doctrina mayoritaria estima que ambos regímenes, derechos humanos por un lado y desarrollo sostenible por otro, operan de manera separada, parece evidente que existen a la vez entre ellos puntos comunes que merecen ser explorados.

El Instituto Danés de Derechos Humanos señala que más del 90 por ciento de los objetivos concretos propuestos por los ODS están ligados al derecho internacional de los derechos humanos y a estándares laborales, por lo que estos pueden servir de guía para la implementación de la Agenda 2030, del mismo modo que los ODS pueden contribuir significativamente a la realización de los derechos humanos.¹⁸ Asimismo, resulta evidente que los ODS integran principios básicos de la protección internacional de los derechos humanos como la rendición de cuentas, la igualdad y la no discriminación.¹⁹ En este sentido, podemos afirmar que la creciente

¹⁴ ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, *Op. Cit.*, nota 1.

¹⁵ Karin Art señala que hay al menos veintiuna referencias al término derechos humanos y otras numerosas referencias a grupos vulnerables, en particular a niños, mujeres y personas con discapacidad. ARTS, KARIN, “Inclusive Sustainable Development: A Human Rights Perspective”, *Current Opinion in Environmental Sustainability*, vol. 24, 2017, pp.58-62.

¹⁶ ALSTON, PHILLIP, “Ships passing in the night: The current state of the human rights and development debate seen through the lens of the millennium development goals”, *Human Rights Quarterly*, vol. 27, 2005, pp.755-829.

¹⁷ Párrafos 10 y 18.

¹⁸ THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, “Sustainable Development Goals”, disponible en: <http://www.human-rights.dk/what-we-do/sustainable-development-goals> (último acceso 30 de junio 2020).

¹⁹ MCINERNEY-LANKFORD, SIOBHÁN, “Human Rights and the SDGs: Progress or a missed opportunity?”, *Oxford Human Rights Hub*, 2017. Recurso disponible en: <http://>

visibilidad de los derechos humanos en los ODS no es sino el reflejo del reconocimiento a su relevancia para el desarrollo sostenible.

Por otro lado, el grado de implicación de la comunidad internacional de los derechos humanos con la Agenda 2030 y los ODS ha superado con creces a su predecesor en la materia, tanto en su adopción como en su seguimiento posterior.²⁰ Tanto ha sido así que la presidencia de los Comités encargados de monitorear el cumplimiento de los principales tratados de derechos humanos emitieron, en enero de 2015, una declaración conjunta sobre la agenda post-2015 en la que enfatizaban la importancia del papel de los órganos de derechos humanos creados en virtud de los tratados internacionales en la implementación y consecución de los ODS.²¹ Asimismo, los ODS han sido incluidos o citados en numerosas ocasiones dentro de las recomendaciones y observaciones emitidas por tales órganos.²² Del mismo modo, el Consejo de Derechos Humanos ha mantenido una postura mucho más activa con respecto a la Agenda 2030 de la que ostentó en relación con los ODM, de manera que incluso los expertos independientes de Naciones Unidas que informan y asesoran temáticamente o desde la perspectiva de estados concretos han señalado la necesidad de mantener un enfoque basado en los derechos humanos para la implementación de los ODS.²³

Aunque aún es pronto para saber si esa interrelación entre desarrollo sostenible y derechos humanos cristaliza en los resultados prácticos del mismo modo que parece haberlo hecho en la teoría, lo que sí podemos

ohrh.law.ox.ac.uk/human-rights-and-the-sdgs-progress-or-a-missed-opportunity/ (último acceso 30 de junio 2020).

²⁰ In 2005, Alston concluyó que la comunidad internacional y específicamente aquella relacionada con la protección de los derechos humanos no demostró un verdadero compromiso ni aceptación de los ODM. ALSTON, *Op. Cit.*

²¹ Joint statement of the Chairpersons of the United Nations Human Rights Treaty Bodies on the Post-2015 Development Agenda, UN OHCHR (18 Enero 2015), disponible en <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15505&LangID=E> (último acceso 30 de junio 2020).

²² Por ejemplo, en el periodo 2016-2017, el Comité que supervisa la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer mencionó los ODS treinta y dos veces; el Comité de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial dos veces; El Comité de Trabajadores Migrantes cincuenta y una veces, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, quince veces. Más información sobre estas cuestiones en la base de datos Universal Human Rights Index, <http://uhri.ohchr.org/search/Basic> (último acceso 30 de junio 2020).

²³ Como ejemplo véase, SECRETARIO GENERAL DE NACIONES UNIDAS, “Right of Everyone to the Enjoyment of the Highest Attainable Standard of Physical and Mental Health”, 2016, A/71/304.

afirmar es que los ODS han despertado un interés creciente en la comunidad internacional de los derechos humanos, lo que sin duda puede interpretarse como una oportunidad de promocionar los derechos humanos globalmente. Son muchos los vínculos existentes entre los ODS y los derechos humanos, por lo que los mecanismos ya establecidos para supervisar el cumplimiento de estos últimos pueden servir en cierta manera de guía y nutrir el proceso de implementación de los ODS. Sea como fuere, los ODS abordan algunas de las cuestiones claves que quedaron fuera en los ODM, como es precisamente el reconocimiento del papel estratégico que juegan las empresas en el desarrollo sostenible.

La interrelación entre el comercio internacional, el desarrollo y los derechos humanos resulta cada vez más evidente en la actualidad. Buena parte del comercio internacional tiene lugar en el ámbito de las empresas de carácter transnacional, empresas que además gestionan y dependen de las cadenas mundiales de producción donde trabajan millones de personas a las que justamente van destinadas muchas de las metas concretas propuestas por los ODS.²⁴ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que más de 780 millones de personas no ganan lo suficiente por su trabajo como para eludir el umbral de la pobreza.²⁵ Estos datos, sumados a la necesidad de seguir creando empleo para el crecimiento económico, revelan una vez más la necesidad de considerar a las empresas como un elemento esencial para conseguir los objetivos marcados por la Agenda 2030.

Los ODS reconocen explícitamente esta cuestión e identifican al sector privado empresarial como socios clave en la consecución de los mismos. La Agenda 2030 identifica nueve grandes grupos como actores clave en su implementación, entre los que figuran las empresas y la industria.²⁶ Más específicamente, la Agenda, señala la necesidad de involucrar al sector privado en su conjunto, partiendo desde las microempresas hasta las multinacionales, lo que resulta especialmente necesario para movilizar todo el

²⁴ La OIT estima que uno de cada siete trabajadores se encuentra en estas cadenas mundiales de producción. OIT, “Decent Work in Global Supply Chains”, 2016, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf (último acceso 30 junio 2020).

²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “World Employment Social Outlook: The Changing Nature of Jobs”, 2015, recurso disponible en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang-en/index.htm (último acceso 30 junio 2020)

²⁶ El sector privado aparece explícitamente en el párrafo 39, además de numerosas referencias a su papel clave en la consecución de los ODS en el resto del documento.

capital económico disponible para alcanzar los ODS.²⁷ Pero el papel que la Agenda le otorga a las empresas va más allá de simples contribuyentes financieros, ya que también los incluye en la creación de puestos de trabajo y la innovación tecnológica. Este reconocimiento al sector privado en la consecución del desarrollo sostenible sigue la línea que ya se ha venido marcando en las últimas décadas, por ejemplo, en la Cumbre de la ONU celebrada en Johannesburgo en 2002 o en la Conferencia sobre Desarrollo Sostenible de Río+20.²⁸

Por otro lado, el papel estratégico que se le otorga a las empresas en el ámbito del desarrollo sostenible, si bien ofrece numerosas oportunidades, también plantea cautelas que deben tenerse en cuenta en la implementación de la Agenda y la consecución de los ODS. En este sentido, se ha criticado especialmente que los objetivos ignoren las tensiones evidentes que pueden surgir al presentar al sector privado como la respuesta a buena parte de los problemas derivados de la conquista del desarrollo sostenible y particularmente, sin tener en consideración que, en muchos casos, es la propia complicidad de la industria la que favorece precisamente estos problemas.²⁹ De hecho, la OIT estima que alrededor de veintiún millones de personas se ven sometidas a trabajos forzados, de los cuales muchos son niños y un porcentaje elevado lo hacen a través de las cadenas mundiales de producción.³⁰

Dado que son muchos los ejemplos en los que se puede observar el impacto negativo de la actividad empresarial en los derechos humanos y en el medio ambiente, resulta esencial que el sector privado adopte un enfoque responsable con respecto al desarrollo sostenible.³¹ Esta exigencia

²⁷ ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, *Op. Cit.*, nota 1.

²⁸ NACIONES UNIDAS, “A New Global Partnership: eradicate poverty and transform economies through sustainable development, The Report of the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda”, 2013. Recurso disponible en: <https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=400&nr=893&menu=1561> (último acceso 1 julio 2020).

²⁹ SHEYVENS, REGINA, BANKS, GLENN y HUGHES, EMMA, “The Private Sector and the SDGs: The need to move beyond business as usual”, *Sustainable Development*, vol. 24, 2016, pp.371-380.

³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Summary of the ILO 2012 Global Estimate of Forced Labour” (1 junio 2012), recurso disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf (último acceso 1 de julio 2020).

³¹ Más información sobre casos actualizados disponible en la página web del *Business and Human Rights Resource Centre*: <http://www.business-humanrights.org> (último acceso 2 de julio 2020).

ya ha sido proclamada en varias ocasiones por organismos internacionales. A nivel europeo, por ejemplo, el Consejo Europeo señaló ya en 2016 la necesidad de hacer las cadenas de producción mundiales sostenibles en el marco de los ODS, con énfasis en el respeto a los derechos humanos.³² Asimismo, la Comisión Europea reconocía, en un documento de reflexión publicado en enero de 2019, que “las empresas tienen un papel esencial que desempeñar en la transición hacia la sostenibilidad”.³³

En cualquier caso, del examen de la interrelación entre empresas, desarrollo sostenible y derechos humanos podemos deducir que el desarrollo solo podrá ser sostenible si se respetan los derechos humanos, muy especialmente en el ámbito de la actividad empresarial. Sin embargo, y a pesar de la creciente atención que ha recibido la cuestión de la exigencia de responsabilidad a las empresas por abusos de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades, su articulación en la práctica presenta hoy en día numerosas dificultades. La institucionalización del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en el seno de la ONU ha contribuido notablemente a crear conciencia sobre la importancia de estas cuestiones, por lo que a continuación repasaremos la evolución del ámbito de Empresas y Derechos Humanos para analizar si este desarrollo ha tenido alguna influencia en la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

3. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y LA AGENDA 2030: ¿OBJETIVOS COMUNES, CAMINOS PARALELOS?

3.1. Marco institucional y normativo del ámbito de Empresas y Derechos Humanos

A pesar de que las empresas, particularmente aquellas que operan en el ámbito transnacional, juegan un papel fundamental en la esfera internacional en la actualidad, no existe un marco regulatorio uniforme que sirva de base para prevenir y mitigar el impacto negativo de la actividad em-

³² CONSEJO EUROPEO, “Council Conclusions on Business and Human Rights” 20 Junio 2016, recurso disponible en https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council_conclusions_on_business_and_human_rights_foreign_affairs_council.pdf (último acceso 2 de julio 2020).

³³ COMISIÓN EUROPEA, “Reflection Paper, Towards A Sustainable Europe By 2030”, 30 junio 2019, disponible en https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp_sustainable_europe_30-01_en_web.pdf (último acceso 2 de julio 2020).

presarial en los derechos humanos.³⁴ No obstante, la institucionalización del ámbito de ‘Empresas y Derechos Humanos’ (‘Business and Human Rights’) en el seno de Naciones Unidas ha contribuido notoriamente a que estas cuestiones se traten y reciban atención en el plano multilateral. En 2005, el Profesor John Ruggie fue nombrado Representante Especial del Secretario General de la ONU (SRSG) sobre la cuestión de las empresas y los derechos humanos, figura creada dos años después del rechazo de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU a las *Normas sobre las Responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales con respecto a los derechos humanos* (conocidas como “Las Normas”) en 2003.³⁵ Su mandato culminó con la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores) en 2011,³⁶ considerados como un importante paso adelante aunque no exentos de críticas por aproximarse a la cuestión de una manera más laxa a como lo hacían las rechazadas *Normas*.³⁷ No obstante, los postulados de los Principios Rectores han recibido un amplio respaldo de la comunidad internacional de los derechos humanos, lo que los convierte en una pieza clave del ámbito y el discurso de Empresas y Derechos Humanos.³⁸

Como parte de sus objetivos, los Principios Rectores clarifican la relación entre las empresas y los derechos humanos a través de sus tres pilares, estableciendo una clara distinción entre el papel del Estado (primer pilar), que tiene el deber jurídico de proteger a las personas frente a las violaciones que puedan cometer las empresas y de estas últimas que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos (segundo pilar). Además,

³⁴ MÁRQUEZ CARRASCO, CARMEN, “Las relaciones entre el Derecho internacional y la práctica interna en el ámbito de los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas”, *Anuario español de Derecho Internacional*, vol.34, 2018, pp. 707-728

³⁵ Sub-commission on Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

³⁶ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS, “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, 21 de marzo de 2011, A/HRC/17/31.

³⁷ Véase BILCHITZ, DAVID., “The Necessity for a Business and Human Rights Treaty”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, 2016, núm.1, pp.203-227.

³⁸ MÁRQUEZ CARRASCO, CARMEN, “La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos por medio de los planes nacionales de acción”, *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 2015, núm. 20, pp.65-66.

los Principios Rectores establecen el derecho de las víctimas al acceso a los remedios cuando se den tales violaciones (tercer pilar).

Más concretamente, el primer pilar reitera en gran medida las obligaciones internacionales generales de los Estados en materia de derechos humanos, insistiendo en el deber del estado de proteger y en la idoneidad de fomentar políticas públicas que incentiven una cultura empresarial de respeto de los derechos humanos. Por su parte, el segundo pilar introduce conceptos novedosos con respecto a la responsabilidad de las empresas de respetar, ya que esta implica que las corporaciones deben llevar a cabo procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos mediante los cuales se pueda prever y mitigar el posible impacto negativo de sus actividades.³⁹ Por último, el tercer pilar señala la obligación del Estado una vez más de proporcionar reparación a las víctimas de abusos de derechos humanos, así como la responsabilidad independiente de las empresas para proporcionar acceso a soluciones efectivas de reparación por tales violaciones.

El alcance práctico de los Principios Rectores se ha plasmado asimismo en su desarrollo e implementación posterior a través de numerosos documentos de carácter político.⁴⁰ A pesar de tratarse de un instrumento de *soft law* y por tanto no ser legalmente vinculante, no se traduce en que dejen de tener efecto.⁴¹ De hecho, la dicotomía tradicional que marcaba las diferencias entre el *hard law* y el *soft law* se ha ido diluyendo con la práctica del derecho internacional más contemporáneo.⁴² Asimismo, las disposiciones del segundo pilar sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos han sido progresivamente incorporadas a otros instrumentos internacionales e incluso en la legislación nacional de algunos Estados como referencia de estándares internacionales. La noción de debida

³⁹ Los cuatro elementos centrales de la debida diligencia en derechos humanos son: desarrollar una política de derechos humanos; evaluar los impactos de la actividad empresarial en los derechos humanos; integrar esos hallazgos en la cultura corporativa y los sistemas de gestión; y realizar un seguimiento activo sobre ello, así como informes sobre el rendimiento. Véase BONNITCHA, JONATHAN y MCCORQUODALE, ROBERT, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, *European Journal of International Law*, vol. 28, 2017, núm. 3, pp 899-919.

⁴⁰ MÁRQUEZ CARRASCO, *Op. Cit.*, nota 34.

⁴¹ BUHMANN, KARIN, “The UN Framework Protect, Respect, remedy: Explaining the consensus-based construction of business responsibilities for human rights”, *International Law Research*, vol.1, 2012, núm.1, pp.1-19

⁴² MCBARNET, DOREEN, VOICULESCU, AURORA y CAMPBELL, TOM, *The New Corporate Accountability: Corporate Social Responsibility and the Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2009, pp.1-602.

diligencia, por ejemplo, clave en la articulación de los Principios Rectores ha sido incluida en la legislación nacional de estados como Reino Unido o Estados Unidos.⁴³

Por otro lado, son varias las organizaciones internacionales que han incluido elementos característicos de los Principios Rectores en instrumentos propios como por ejemplo la OCDE, que tras la revisión en 2011 de sus Directrices para Empresas Multinacionales, ha añadido un nuevo capítulo cuyo contenido es básicamente el segundo pilar de los Principios Rectores sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.⁴⁴ Asimismo, la Unión Europea ha acogido y respaldado la adopción de los Principios Rectores y ha instado a sus Estados miembros a que desarrollen sus respectivos Planes de Acción Nacional (PANs) en los que deben concretar cómo afrontan a nivel nacional la implementación de los Principios Rectores.⁴⁵ Y no solo en la Unión Europea se están adoptando PANs. Estados de otras partes del mundo como Australia o Argentina también han desarrollado los suyos o están en proceso de hacerlo.⁴⁶

Aprovechando el impulso de los Principios Rectores y a propuesta de varios Estados,⁴⁷ el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció en 2014 un Grupo de Trabajo Intergubernamental de Com-

⁴³ En Reino Unido a través de la *UK Modern Slavery Act* y en los EE. UU. a través del US Law on Conflict Minerals.

⁴⁴ Estas líneas directrices de la OCDE se crearon por primera vez en 1976. OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011, recurso disponible en <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf> (último acceso 2 julio 2020)

⁴⁵ MÁRQUEZ CARRASCO, *Op. Cit*; nota 34. COMISIÓN EUROPEA, “A Renewed EU Strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility”, COM (2011) 681, 25 octubre 2011. Asimismo, la Unión Europea ha incluido el concepto de debida diligencia en instrumentos propios reguladores de los minerales en conflicto: Regulation (EU) 2017/821, *Laying Down Supply Chain Due Diligence Obligations for Union Importers of Tin, Tantalum and Tungsten, Their Ores, and Gold Originating from Conflict-Affected and High-Risk Areas*, 2017 O.J. (L 130/1).

⁴⁶ El Instituto Danés para los Derechos Humanos ha creado una base de datos sobre la adopción de los Planes Nacionales de Acción: <https://globalnaps.org> (último acceso 2 de julio 2020).

⁴⁷ En la 26a. sesión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, dos resoluciones fueron presentadas para su aprobación por el Consejo. La primera es una resolución elaborada por Ecuador y Sudáfrica, firmada también por Bolivia, Cuba y Venezuela. Se presentó originalmente el 19 de junio, luego fue actualizada el 24 de junio del 2014. La resolución ordena “establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta con el mandato de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos” y contó con el apoyo de 20 países. La otra es una resolución redactada por Noruega y apoyada por otros 22 países de todas las regiones.

posición Abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos con el fin de explorar la viabilidad de la adopción de un instrumento jurídicamente vinculante en la materia.⁴⁸ Tras varias reuniones iniciales y la adopción de bases comunes, se presentó en julio de 2019 el denominado “Borrador revisado” que sucedía al “Borrador cero” presentado justo un año antes.⁴⁹ Este nuevo borrador introduce algunos cambios estructurales relevantes y exigen, tanto a los Estados como a las empresas, un mayor compromiso para proteger y respetar los derechos humanos. Asimismo, el preámbulo del “Borrador revisado” incluye mención expresa a los Principios Rectores, cuestión que se echaba en falta en el primer borrador, de manera que ahora el texto reclama el papel que de los Principios y del marco “proteger, respetar y remediar”.

En cualquier caso, la iniciativa para adoptar un proyecto vinculante en materia de empresas y derechos humanos parece ser un proyecto al que le queda aún mucho recorrido y no exento de obstáculos,⁵⁰ por lo que siguen siendo los Principios Rectores la pieza clave sobre la que se articula el discurso de Empresas y Derechos Humanos. En este sentido y según su creador el Profesor John Ruggie, las bases del segundo pilar de los Principios Rectores, es decir el de la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, constituyen una norma social globalmente aceptada, de ahí la razón de su éxito en cuanto a respaldo internacional.⁵¹ En el siguiente epígrafe analizaremos en qué medida el marco normativo y el lenguaje del ámbito de Empresas y Derechos Humanos ha sido incluido en el contexto de la Agenda 2030 y de los ODS.

Se presentó originalmente el 12 de junio, posteriormente fue actualizada el día 17 y 23 de junio del 2014.

⁴⁸ Sobre la necesidad y adecuación de adoptar un instrumento vinculante sobre la cuestión de empresas y derechos humanos véase BILCHITZ, *Op. Cit.*; DE SCHUTTER, OLIVIER, “Towards a New Treaty on Business and Human Rights”, *Business and Human Rights Journal*, vol.1, 2016, pp. 41-67.

⁴⁹ Borrador revisado del Tratado Vinculante de Empresas y Derechos Humanos, 2019, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf (último acceso 2 de julio 2020).

⁵⁰ Sobre el proceso de negociaciones véase por ejemplo CANTÚ RIVERA, HUMBERTO, “¿Hacia un tratado internacional sobre la responsabilidad de las empresas en el ámbito de los derechos humanos? Reflexiones sobre la primera sesión del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. 16, 2016, pp. 425-460.

⁵¹ RUGGIE, JOHN, “The Social Construction of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, *Harvard Kennedy School, Corporate Responsibility Initiative*, Working Paper No. 67, 2017, pp. 17-21.

3.2. *Influencia del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en el marco de la Agenda 2030 y los ODS*

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos emitió, en 2017, una declaración en la que destacaba que las actividades de asociación deben basarse en el respeto de los derechos humanos, refiriendo como guía para ello a los Principios Rectores.⁵² Más concretamente, el Grupo de Trabajo señala que los procesos de debida diligencia deberían introducirse por los Gobiernos en sus políticas de contratación pública para apoyar la meta 7 del objetivo número 12, que vela por promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.⁵³ Asimismo, el Grupo de Trabajo señala que el objetivo número 16 (“Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles”) requiere que su implementación estatal incluya medidas para mejorar el acceso a los recursos para las víctimas de abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas.⁵⁴ Veremos a continuación hasta qué punto este llamamiento del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos humanos ha tenido sus frutos en el proceso de adopción de la Agenda y los ODS.

Como se ha mencionado anteriormente, los ODS pretendían corregir la falta de inclusión del sector privado en el contenido de sus antecesores, los ODM, por lo que en el periodo previo de adopción de la Agenda 2030, el papel del sector privado cobró una notable importancia. Durante las sesiones del Grupo de Trabajo Abierto sobre los ODS⁵⁵ fueron muchas las voces que reclamaron la necesidad de garantizar el compromiso con la rendición de cuentas para los actores privados.⁵⁶ Asimismo, el informe de síntesis presentado por el Secretario General sobre el proceso de adopción de los ODS se refiere explícitamente a los Principios Rectores y a la necesidad de que el sector privado desarrollase un papel responsable.⁵⁷ Aquel infor-

⁵² GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, *Op. Cit.* nota 11.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Establecido en 2013 y constituido por setenta y siete Estados Miembros en treinta grupos para desarrollar los ODS.

⁵⁶ Los resúmenes de las sesiones del Grupo de Trabajo se encuentran disponibles en <https://sustainabledevelopment.un.org/owg1.html> (último acceso 2 julio 2020)

⁵⁷ SECRETARIO GENERAL DE NACIONES UNIDAS, “The Road To Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming All Lives and Protecting the Planet”, A/69/70, 4 di-

me fue seguido por negociaciones intergubernamentales que culminaron en la Cumbre de Desarrollo Sostenible de la ONU, donde en septiembre de 2015 se adoptó la Agenda 2030. El propio proceso de adopción por tanto de los ODS ya nos indica que el papel de las empresas en el desarrollo sostenible gozó de la atención institucional desde sus inicios.

Aunque el papel de las empresas es una cuestión transversal en todos los ODS, es el Objetivo número 17 el que quizás mejor evidencia la contribución que se espera por parte del sector privado, bajo el epígrafe “Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible” y en el que se incluyen diecinueve metas bajo cinco encabezados, el de Finanzas, Tecnología, Creación de Capacidad, Comercio y Cuestiones Sistémicas. Resulta por todo ello reseñable que, durante el proceso previo a la adopción de la Agenda, el sector privado se ha considerado un socio indispensable en la consecución de los ODS, estimulando el crecimiento económico, la creación de empleos, proporcionando inversiones, innovación y compartiendo recursos y conocimientos para dar forma a soluciones innovadoras para los desafíos globales. No obstante, también es importante señalar que la responsabilidad corporativa por violaciones de derechos humanos ha tenido menos reflejo en el proceso de adopción y en el resultado final de la Agenda 2030.⁵⁸

Profundizando en el contenido de los ODS, observamos que se hace referencia de manera general al lenguaje tradicionalmente empleado en el ámbito Empresas y Derechos Humanos, aunque no de manera explícita. De modo que el objetivo número 12, por ejemplo, que trata sobre “Garantizar patrones de consumo y producción sostenibles” alude a la noción de empresas transnacionales y a la integración de informes periódicos que incluyan información relativa a las prácticas sostenibles que lleven a cabo.⁵⁹ No obstante, el objetivo número 17 que trata sobre Asociaciones Globales y es donde precisamente se podía esperar una mayor alusión a cuestiones del ámbito Empresas y Derechos Humanos, no existen referencias, ni quisiera a la rama de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Las alusiones y el lenguaje relativo a Empresas y Derechos Humanos resultan por tanto ausentes en las metas concretas que propone este objetivo.

ciembre 2014, disponible en: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/700&Lang=E (ultimo acceso 2 de julio 2020)

⁵⁸ JÄGERS, *Op. Cit.* nota 10.

⁵⁹ Meta 12.6

Por otro lado, en una aproximación general a la AAAA, parece que esta sí que presta más atención a la responsabilidad corporativa y a la rendición de cuentas de las empresas al mencionar, dentro de sus objetivos, que los países decidirán sobre el equilibrio apropiado entre normas voluntarias y obligatorias con respecto a la responsabilidad empresarial y la protección de los derechos humanos. Asimismo, recomienda a las empresas adoptar medidas para favorecer la inversión y el negocio responsable.⁶⁰ Por otro lado, la AAAA menciona de manera explícita a los Principios Rectores, señalándolos como estándar internacional de referencia a la hora de fomentar medidas que protejan los derechos laborales y el medioambiente.⁶¹ Sin embargo, aparte de las referencias anteriormente mencionadas, la Agenda 2030 y la AAAA no utilizan explícitamente el lenguaje propio del ámbito Empresas y Derechos Humanos. Los conceptos y las nociones típicos de esta área de estudio, particularmente aquellos desarrollados desde la adopción de los Principios Rectores, han recibido poca atención en la formulación de la Agenda 2030 y la AAAA. Por lo general, las referencias a las responsabilidades de las empresas se formulan en términos bastante laxos como “prácticas empresariales sostenibles”, lo que parece indicar que se reconoce la importancia de que el sector privado, como actor clave, asuma este papel de manera responsable para la consecución de los ODS pero no concreta si esto supone obligaciones específicas para las empresas más allá de tal reconocimiento.

No obstante, para completar este análisis, debemos acudir a los Informes Nacionales Voluntarios (INV) presentados para el seguimiento y revisión de los ODS, en los que examinaremos si los estados han incorporado el marco normativo y el lenguaje propio de Empresas y Derechos Humanos.⁶² Para el presente trabajo se han revisado Informes emitidos hasta ahora correspondientes a los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, tomando como referencia principalmente una muestra de países de cada continente que permita analizar si la influencia del marco normativo de Empresas y Derechos Humanos es mayor en según qué áreas geográficas.⁶³

⁶⁰ ADDIS ABABA ACTION AGENDA, *Op. Cit.*, párrafo 17.

⁶¹ La AAAA dispone literalmente “We will foster a dynamic and well-functioning business sector, while protecting labour rights and environmental and health standards in accordance with relevant international standards and agreements, such as the *Guiding Principles on Business and Human Rights* and the labour standards of ILO, the Convention on the Rights of the Child and key multilateral environmental agreements, for parties to those agreements”; ADDIS ABABA ACTION AGENDA, *Op. Cit.*, párrafo 37.

⁶² Todos los informes voluntarios presentados hasta ahora se pueden consultar en <https://sustainabledevelopment.un.org/hlpf> (último acceso 2 de julio 2020).

⁶³ Se han tenido en cuenta por tanto los informes de Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Botsuana, Colombia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia,

El procedimiento de revisión y seguimiento de los ODS se organiza en tres niveles, de los cuales el primero trata del proceso de revisión a nivel nacional, el segundo a nivel regional y el tercero a nivel global. Este último se desarrolla entorno al Foro Político de Alto Nivel, que es un elemento central en el diseño de la estructura y el acompañamiento de los ODS. Dicho Foro se reúne anualmente y tiene como objetivo realizar un seguimiento de progreso global en la implementación de los ODS en cada Estado, evaluando los informes voluntarios que estos hayan presentado. En una primera aproximación a los que se habían presentado en las primeras reuniones de 2016 y 2017, se evidencian las diferencias de enfoque que varía desde aquellos que adoptan claramente el lenguaje de Empresas y Derechos Humanos (como Alemania⁶⁴ o Bélgica⁶⁵), pasando por los que hacen referencias más vagas (como Brasil) hasta los que excluyen completamente este lenguaje de sus informes (como Italia⁶⁶ o Indonesia⁶⁷). En una posición destacable se encuentra Países Bajos que sí que utiliza de manera amplia el marco normativo y el lenguaje de Empresas y Derechos Humanos.⁶⁸ Informes posteriores presentados entre 2018 y 2020 muestran la misma dinámica. Estados como Australia⁶⁹ o Estonia⁷⁰ hacen referencias muy limitadas al lenguaje de Empresas y Derechos Humanos, al igual que ocurre con el informe español presentado en 2018, que solo nombra una

Grecia, Italia, India, Indonesia, Jordania y Nigeria.

⁶⁴ Informe Nacional Voluntario presentado por Alemania (2016), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/germany> (último acceso 2 de julio 2020)

⁶⁵ Informe Nacional Voluntario presentado por Bélgica (2017), disponible en https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/15721Belgium_Rev.pdf

⁶⁶ Informe Nacional Voluntario presentado por Italia (2017), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16341Italy.pdf> (último acceso 2 de julio 2020)

⁶⁷ Informe Nacional Voluntario presentado por Indonesia (2017), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/15705Indonesia.pdf> (último acceso 2 de julio 2020). Indonesia emitió un nuevo informe en 2019 que sin embargo sí incluye referencias a la RSE.

⁶⁸ Informe Nacional Voluntario presentado por Países Bajos (2017), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16109Netherlands.pdf> (último acceso 2 de julio 2020)

⁶⁹ Informe Nacional Voluntario presentado por Australia (2018), disponible en https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20470VNR_final_approved_version.pdf (último acceso 2 de julio 2020)

⁷⁰ Informe Nacional Voluntario presentado por Estonia (2020), disponible en https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26284VNR_2020_Estonia_Report.pdf (último acceso 2 de julio 2020)

vez el concepto de debida diligencia y el de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) pero no menciona en ningún caso a los Principios Rectores.⁷¹

Asimismo, resulta interesante que la mayoría de los informes opten por una terminología más amplia y laxa como la de la RSC en lugar del discurso de Empresas y Derechos Humanos que tiende más a la exigencia de responsabilidades concretas a las empresas más allá del voluntarismo propio de la RSE.⁷² Finlandia, por ejemplo, es uno de los pocos países que incluye en su informe de 2016, una referencia explícita a la necesidad de un comportamiento corporativo responsable en su informe, pero no se refiere explícitamente a los Principios Rectores o a otros elementos del lenguaje de Empresas y Derechos Humanos y sí lo hace, sin embargo, a las iniciativas de RSE.⁷³ Muy similar es el caso de Grecia.⁷⁴ Francia por su parte, incluye también una referencia amplia a esta cuestión aunque es cierto que alude a las leyes recientemente adoptadas en el país galo sobre la obligatoriedad de que las empresas desarrollen la debida diligencia con respecto a los derechos humanos.⁷⁵ Por otro lado, estados africanos como Nigeria⁷⁶ o Botswana,⁷⁷ incluyen de nuevo referencias muy laxas, inclinándose más hacia el lado de iniciativas de RSC como el Pacto Global o el Proceso Kimberley sobre certificación de diamantes.

Son, en cualquier caso, los países europeos los que incluyen de manera inequívoca el lenguaje propio del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en el contexto del sector privado, aludiendo particularmente a los Principios Rectores como marco de referencia.⁷⁸ Estados como Bélgica, por ejemplo, muestran en su informe voluntario cierto grado de inclu-

⁷¹ El informe español se encuentra disponible en: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20113Spain_VNR_Report_Spain_29_de_junio_2018.pdf

⁷² JÄGERS, *Op. Cit.*, p.170.

⁷³ Informe Nacional Voluntario presentado por Finlandia (2016), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/finland> (último acceso 2 julio 2020)

⁷⁴ Informe Nacional Voluntario de Grecia (2018), disponible en https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19378Greece_VNR_Greece_2018_pdf_FINAL_140618.pdf (último acceso 2 de julio 2020)

⁷⁵ Informe Nacional Voluntario presentado por Francia (2016), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/france> (último acceso 2 de julio 2020)

⁷⁶ Informe Nacional Voluntario presentado por Nigeria (2017), disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16029Nigeria.pdf> (último acceso 2 de julio 2020)

⁷⁷ Informe Nacional Voluntario presentado por Botswana (2017), disponible en https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16397BOTSWANA_VNR.pdf (último acceso 2 de julio 2020)

⁷⁸ JÄGERS, *Op. Cit.* p.168.

sión con respecto el lenguaje de *Empresas y Derechos Humanos*, sosteniendo que ha adoptado un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y participa en el Foro que se celebra todos los años en Ginebra entorno a esta temática.⁷⁹

En definitiva, el análisis de los Informes Nacionales Voluntarios presentados hasta la fecha muestra que la confluencia en la práctica entre los ODS y el marco normativo propuesto por el ámbito de Empresas y Derechos Humanos está siendo muy limitada, al menos por el momento. Asimismo, se observa que estas cuestiones encuentran más reconocimiento no obstante en los Informes presentados dentro del espacio geográfico europeo. Por otro lado, es importante destacar que buena parte de los informes examinados no aborda en absoluto o ni siquiera reconocen las preocupaciones y problemas compartidos con el ámbito de Empresas y Derechos Humanos.

4. CONCLUSIONES

La adopción de la Agenda 2030 y los ODS supuso sin duda un avance en la vinculación teórica de los derechos humanos y el desarrollo sostenible, particularmente en comparación con sus antecesores, los ODM. Asimismo, los ODS reconocen de manera expresa, y como no lo hacían los ODM, el papel del sector privado como aliado estratégico en la consecución del desarrollo sostenible. En este sentido, resulta evidente que la preocupación de que las empresas se comporten de manera responsable con respecto a los derechos humanos ha venido experimentando una mayor atención en los foros internacionales y en el plano multilateral. Desde la adopción de los Principios Rectores en 2011, el ámbito de Empresas y Derechos Humanos cuenta con un marco de referencia que insta a las empresas, al menos, a desarrollar sus actividades con debida diligencia para mitigar el impacto negativo en los derechos humanos de las comunidades en las que operan. No cabe duda de que los objetivos que plantea la Agenda 2030 son ambiciosos y resulta por ello fundamental que el sector privado desarrolle su papel de manera responsable para tener ciertas oportunidades de éxito.

Esta convicción generalizada es precisamente la que ha propiciado que se preste mayor atención a la cuestión de la responsabilidad y la rendición de cuentas de las empresas dentro del marco teórico de la Agenda 2030.

⁷⁹ Informe Nacional Voluntario presentado por Bélgica (2017), disponible en https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/15721Belgium_Rev.pdf. (último acceso 2 julio 2020)

Sin embargo, tras el análisis de los documentos fundacionales, los ODS, las metas concretas y los indicadores de seguimiento muestran una inclusión muy limitada del marco normativo de Empresas y Derechos Humanos. Asimismo, la práctica estatal de implementación de los ODS revela, a través de la presentación de los informes voluntarios nacionales, que el discurso de este ámbito ha tenido poca proyección en los mismos y que solo una pequeña cantidad de Estados, de los cuales la mayoría son europeos, utiliza el lenguaje de Empresas y Derechos Humanos en sus informes. Podemos sostener por tanto que el grado de confluencia de los dos ámbitos, el desarrollo sostenible y Empresas y Derechos Humanos, parece ser ostensiblemente limitado. Más allá de las cuestiones puramente formales que tienen que ver con el lenguaje, lo que se pone de manifiesto con esta falta de concurrencia entre ambos sectores es la carencia de impacto práctico del ámbito de Empresas y Derechos Humanos en el contenido y la implementación de los ODS, lo que resulta especialmente inquietante si tenemos en cuenta que es la propia Agenda 2030 la que reclama a las empresas precisamente que asuman un papel clave en la consecución del desarrollo sostenible. Parece ser por tanto que, a pesar de tener objetivos comunes relacionados con la protección y el respeto a los derechos humanos, sus agendas y sus principales preocupaciones no son compartidas en la práctica.

El desarrollo del futuro será sostenible o probablemente no será y para ello es esencial que el respeto y la protección de los derechos humanos estén entre las prioridades inmediatas tanto de la comunidad internacional como del sector empresarial. Solo de este modo tendremos alguna oportunidad de éxito en la consecución de los ODS.