

Foro de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos

La aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en situaciones de conflicto y post-conflicto

La aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, Principios Rectores) en contextos de conflicto y post-conflicto es una cuestión pendiente de ser desarrollada de manera más amplia por parte de las Naciones Unidas. A pesar de que los Principios Rectores establecen en sus Principios núm. 7 y, en cierto modo también en el núm. 23, el papel de los Estados y de las empresas en estos tipos de contextos, no se ha especificado claramente por parte de las Naciones Unidas que significa exactamente su implementación en este tipo de contextos donde se producen las violaciones más graves y en gran escala de los derechos humanos.

Este vacío ha sido llenado por iniciativas diversas impulsadas por otros organismos especializados en la materia.

Cabe destacar, en particular, la contribución del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) (CICR, 2006) que establece que tanto las empresas como los Estados están sometidos al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y deberían, pues, establecer las medidas pertinentes para no ser implicados en estos abusos, ya sea directa o indirectamente. También indica que, si bien es cierto que muchas empresas han adoptado políticas de derechos humanos, son muy pocas las que incorporan políticas relativas al DIH. Por su parte, la ONG International Alert (International Alert, 2005) ha desarrollado un marco de trabajo basado en el concepto de "sensibilidad al conflicto" que aporta elementos adicionales a las empresas que les pueden permitir valorar de manera más responsable su papel en este tipo de entornos.

A estas iniciativas se han sumado, finalmente, los debates en torno a cómo se deberían implementar los diferentes conceptos de la Justicia Transicional (Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición) cuando los actores responsables de violaciones a los derechos humanos en contextos de conflicto son actores empresariales. Aquí las propuestas se basan

en cuáles son los mecanismos a explorar a partir de las lecciones aprendidas en el ámbito estatal en las últimas décadas.

En este sentido, hay varias experiencias en las que ya se ha interpelado a las empresas en juicios por su implicación en conflictos como, por ejemplo, las empresas que fueron denunciadas en Estados Unidos por su colaboración con el régimen del Apartheid en Sudáfrica pero falta la aplicación de medidas en la mayoría de conflictos. Aquí el debate se centra en el dilema en torno a cómo exigir responsabilidades a las empresas cuando éstas son especialmente necesarias para el período de reconstrucción.

Los diferentes elementos que configuran los debates actuales muestran, en cualquier caso, la necesidad de profundizar en esta temática tanto desde Naciones Unidas como desde posibles iniciativas multi-actor. En este sentido, hay que destacar en particular que el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (en adelante, GT) ha puesto en marcha en el último trimestre del 2018 un proyecto que tiene como objetivo elaborar un documento con directrices sobre el tema que será presentado en la Asamblea General de la ONU en 2020. Este documento tiene la vocación de aclarar el papel de los Estados y de las empresas para prevenir, mitigar y reparar los abusos empresariales en este tipo de contextos siguiendo el marco de los Principios Rectores.

[el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos ha puesto en marcha en el último trimestre del 2018 un proyecto que tiene como objetivo elaborar un documento con directrices sobre el tema que será presentado en la Asamblea General de la ONU en 2020]

En cualquier caso, esta propuesta deberá partir de la gran variedad de tipologías de empresas presentes en estos contextos (desde las empresas locales adaptadas al ciclo del conflicto a las transnacionales, los países de origen de las cuales tienen muchas menudo intereses estratégicos en la zona) así como el amplio abanico de sectores empresariales presentes o la diferente tipología de territorios en conflicto (territorios ocupados, conflictos donde los recursos naturales tienen un papel relevante, conflictos sociales, etc.) a las que aplican ámbitos diferentes del derecho internacional.

Los Principios Rectores establecen en sus Principios 7 el papel de los Estados y de las empresas en contextos de conflicto. Anteriormente, el Representante Especial para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, ya había presentado al Consejo de Derechos Humanos el informe *Business and Human Rights in Conflict-Affected Regions: Challenges and Options for State Responses* (Human Rights

Council, 2011) en el que exponía el papel que deberían tener los Estados de origen, receptores y vecinos para prevenir y mitigar posibles abusos vinculados a la actividad empresarial en este tipo de entornos.

En particular, el Principio Rector núm. 7 establece las siguientes recomendaciones:

a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que comporten sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos; b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como la violencia sexual; c) Negar el acceso al soporte y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación; d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

3

Por su parte, el Principio núm. 23. establece que en cualquier contexto, las empresas deben:

a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, donde sea que operen; b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando tengan que hacer frente a exigencias contrapuestas; c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Desgraciadamente, estas medidas no se han visto reflejadas, ni implementadas, de manera suficiente en los Planes Nacionales de Empresa y Derechos Humanos aprobados en los últimos años (Steven P. Landry, 2018).

- CICR (2006), "Business and International Humanitarian Law". Accessible a: <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm>.

- Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie Business and human rights in conflict-affected regions: challenges and options towards State responses, Business and Human Rights in Conflict-Affected Regions: Challenges and Options for State Responses*. A/HRC/17/32 de 27 de Maig de 2011.

-Steven P. Landry (2018), *National Action Plans on Business and Human Rights. Comparing Included Measures and Identifying Patterns*, Reports 14/2018, ICIP. Accessible a: http://icip.gencat.cat/web/.content/continguts/publicacions/documents_i_informes/2018/NAP.pdf.

- International Alert (2005), *Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*, International Alert. Accesible a: <https://www.international-alert.org/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries-en>.