





# PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS. GUÍA ACTRAVISOBRE DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONDUCTA EMPRESARIA RESPONSABLE.

El Marco y los Principios rectores de Naciones Unidas: principales ejes articuladores, ámbito de aplicación y referencia al Marco Normativo de OIT y a otros instrumentos internacionales

2008 el Representante Especial del Secretario General de la ONU, John Ruggie, presentó al Consejo de Derechos Humanos de la ONU un marco para "Proteger, Respetar y Remediar". El marco se apoya en tres pilares:



La función y el deber primordial del Estado de proteger contra los abusos de derechos humanos perpetrados por terceros.



La responsabilidad empresarial de "respetar" los derechos humanos.



Dar a las víctimas mayor acceso a reparación "efectiva", tanto judicial como extrajudicial.



### PROTEGER, RESPETAR, REMEDIAR?

Es un "marco conceptual" desarrollado para servir de base al debate sobre cómo abordar la cuestión de las empresas y los derechos humanos, con la intención de influir en las políticas públicas a escala internacional y nacional.

# COUÉ SON LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS?

Son 31 principios destinados a hacer operativo el Marco de la ONU. Fueron adoptados en junio del 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.



# EPORQUÉ SON IMPORTANTES EL MARCO DE LA ONUYLOS PRINCIPIOS RECTORES

(Fuente, CSI, "Proteger, Respetar, Remediar. Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos y Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas", pps. 1-5).

El Marco de la ONU y los Principios Rectores constituyen el avance más significativo en más de 30 años respecto a las normas internacionales de comportamiento de las empresas.

## LOS MENSAJES MÁS IMPORTANTES ----- PARA DESTACAR

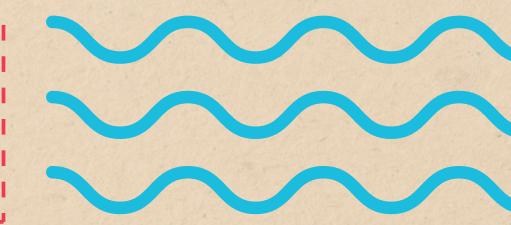
El Marco y los Principios Rectores de la ONU suponen un "cambio en las reglas de juego", implicando nuevas lideas sobre el comportamiento de las empresas y la responsabilidad social corporativa (RSC).

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas sus actividades en cualquier lugar e incluye todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Los papeles del Estado y de las empresas son diferentes e independientes entre sí. Los Estados no pueden utilizar el poder de las empresas como excusa para no cumplir con sus obligaciones de proteger los derechos humanos. Las empresas no pueden utilizar la inacción del Estado a la hora de proteger como excusa para eludir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Las empresas tienen también la responsabilidad de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas.

El deber del Estado de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar incluyen la obligación de proporcionar los remedios adecuados para hacer frente a las consecuencias negativas ocasionadas por las empresas sobre los derechos humanos.



La expectativa de un comportamiento responsable implica que las empresas procedan con la "debida diligencia" con el fin de identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades.

La responsabilidad de respetar implica que las empresas "deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación".

#### LO QUE IMPLICAN ESTOS MENSAJES



**PODEROSO CORRECTIVO** respecto a las peores ideas asociadas con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

**PLA RESPONSA BILIDAD** por las acciones de las relaciones de las empresas.

**LA DEBIDA DILIGENCIA** constituye el consenso internacional en cuanto al comportamiento empresarial responsable.

ONU estableció un Grupo de Trabajo integrado por cinco expertos independientes, que incluye en su mandato funciones como promover los Principios Rectores, identificar e intercambiar "buenas prácticas" y efectuar recomendaciones.

#### DICHO GRUPO DE TRABAJO CUENTA CON CUATRO INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO.

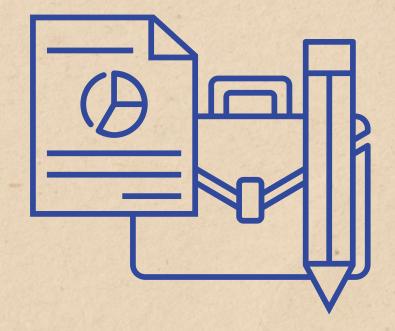
Procedimiento de comunicación sobre supuestas vulneraciones o violaciones de los derechos humanos Foro de las Nacionales Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Visitas al País

#### EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN SUS DIFERENTES PASOS

(pp. 25.26 Guía ACTRAV "Diálogo Social, Negociación Colectiva y CER: promoción del uso estratégico de los instrumentos internacionales para la acción sindical").

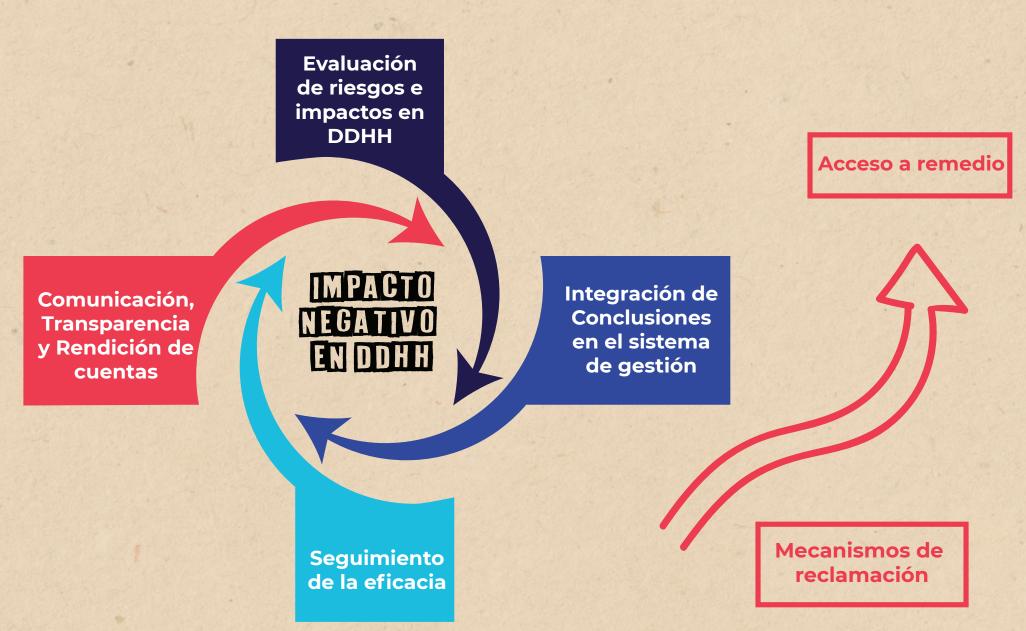


El proceso de debida diligencia hace referencia a diversos procesos continuos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia se verán afectados por factores como el tamaño de la empresa, el contexto y la ubicación de sus operaciones, la naturaleza de sus productos o servicios, el sector y la gravedad de los impactos negativos reales y potenciales.

#### LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DOHH

#### Ciclo de Debida Diligencia

#### Reparación



# EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y LA PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS

Diseño de un mecanismo de reclamación a nivel operativo (con los sindicatos)

¡Impacto real! REMEDICIÓN

Las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los impactos negativos sobre los derechos humanos y los PDFT de la OIT como mínimo

> EN CONSULTA CON LOS SINDICATOS

Seguimiento de la efectividad de remediación o mitigación (con los sindicatos)

¡Impacto potencial! PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN (con los sindicatos)

¿Cuál contexto de derechos humanos que puede verse afectado? ¿Qué normas deben tenerse en cuenta en este caso? ¿Hay personas o grupos vulnerables que podrían verse afectados?

Las conclusiones se integrarán en los procesos y fracciones internas pertinentes y eficaces de la empresa (por ej., procesos internos de toma de decisiones y de asignación presupuestaria)

¿Tiene la empresa poder de apalancamiento? (por ej., el tamaño de la empresa, las relaciones con los proveedores) Su capacidad de influir en las prácticas de terceros infractores seguirá siendo limitada

NO tiene poder de apalancamiento

El cese de las actividades sería un riesgo reputacional, financiero y jurídico IMPOSIBLE para la capacidad de la empresa

Haga un seguimiento de la eficacia de la acción, por ejemplo, utilizando indicadores, e involucre a los sindicatos.

SÍ tiene poder de apalancamiento

COMUNÍQUESE internamente para facilitar la evaluación por parte de los sindicatos

Adopta medidas para prevenir y/o mitigar

#### Fuentes de referencia para la elaboración de la ficha

- ACTRAV, Guía Sindical "Diálogo Social, Negociación Colectiva y CER: promoción del uso estratégico de los instrumentos internacionales para la acción sindical".
- CSI, "Proteger, Respetar, Remediar. Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas".