

TRIBUNA

## Empresa i drets humans. El fals dilema voluntari vs vinculant

**Maria Prandi**

Directora de Business Human Rights

Els impactes negatius de les empreses sobre els drets humans a escala global tornen a estar en el centre del debat internacional amb motiu de la necessitat, o no, d'establir un tractat vinculant que reguli les seves activitats. No és un debat nou i han estat nombroses les iniciatives dutes a terme des dels anys setanta en el si de Nacions Unides. Un dels primers òrgans establerts en aquest sentit va ser la Comissió d'Empreses Transnacionals creada per l'ECOSOC (Consell Econòmic i Social) l'any 1974. Estava formada per 48 Estats Membres i la seva tasca principal fou la d'elaborar un Codi de Conducta sobre les societats transnacionals que mai no va arribar a veure la llum. D'aquí en seguiren altres iniciatives que culminaren, durant l'última dècada, amb el rebuig del Consell de Drets Humans a *Les Normes de Nacions Unides sobre les Responsabilitats de les Empreses Transnacionals*. Aquestes Normes pretenien, efectivament, ser el fonament per a un futur tractat vinculant.

No va ser fins l'any passat que el Consell de Drets Humans va adoptar una nova resolució que permet la creació d'un grup de treball intergovernamental amb el mandat d'"elaborar un instrument internacional jurídicament vinculant per reglamentar les activitats de les empreses transnacionals". Aquesta resolució es va fer eco d'una crida mundial de més de 500 organitzacions de la societat civil i moviments socials que buscava que els Estats es comprometessin a vigilar i regular les operacions de les empreses comercials dins de la seva jurisdicció, incloent també les activitats que es duen a terme fora dels territoris nacionals tal com recull l'informe *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights*.

Presentada per l'Equador i Sud-àfrica, la resolució es va adoptar per 20 vots a favor, 13 abstencions i 14 en contra, incloent els Estats Units i els membres de la Unió Europea. Segons alguns mitjans, els EUA, el Regne Unit, el Japó i la UE van mantenir una fèrria oposició i van realitzar un fort *lobby* sobre altres països com Noruega, Rússia, Austràlia, Argentina i Turquia. La resolució exclou "les empreses locals registrades" i, segons algunes organitzacions com la Federació Internacional de Drets Humans (FIDH), aquesta restrictiva definició presenta un primer obstacle cap a una responsabilitat completa de les empreses. Aquest condicionant deixaria fora, per posar només un exemple, els tallers i empreses tèxtils locals d'Accra, a Ghana.

En qualsevol cas, aquesta resolució sorgeix en un context en el qual els Principis Rectors sobre les Empreses i els Drets Humans aprovats pel Consell de Drets Humans el juny de 2011 s'han convertit en hegemònics entre les empreses, els governs i les organitzacions multilaterals i intergovernamentals a escala mundial. Els Principis Rectors, amb un caràcter eminentment voluntari, queden recollits en la versió revisada de 2011 de les Línies Directrius per a les empreses multinacionals de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), al capítol de les Directrius sobre la Responsabilitat Social de l'Organització Internacional de Normalització (ISO 26000) i a les Normes d'Acompliment sobre Sostenibilitat Ambiental i Social de la Corporació Financera Internacional (part del Grup del Banc Mundial). També els fa seus la Unió Europea en la seva comunicació sobre Responsabilitat Social Empresarial (RSE) d'octubre de 2011.

**“ Els Principis Rectors sobre les Empreses i els Drets Humans s’han convertit en hegemònics entre les empreses, els governs i les organitzacions multilaterals a escala mundial ”**

Elaborats per John Ruggie, Representant Especial del Secretari General de Nacions Unides per a la qüestió dels drets humans i les empreses transnacionals, aquests Principis Rectors aclareixen i concreten els tres pilars del Marc de Nacions Unides

“protegir, respectar y remeiar” (d’ara endavant, “Marc”), basats en:

- 1) L’obligació de l’Estat de protegir d’abusos als drets humans per part de tercers, incloses les empreses;
- 2) La responsabilitat empresarial de respectar els drets humans;
- 3) Garantir un major accés a la reparació, judicial i extrajudicial, per part de les víctimes.

Segons afirma el propi John Ruggie al seu llibre *Només negoci? Multinationals i drets humans*, els Principis Rectors asseuen de costat els dos principals actors amb responsabilitats en aquest àmbit, les empreses i els governs, el que vol ser un nou marc per a la governança internacional. Així, els Principis Rectors presenten un marc que pretén, per la via no vinculant, omplir un “governance gap”, és a dir, un àmbit de governança internacional on hi havia un buit. Aquesta situació és fruit d’un procés de globalització que ha minvat els drets de molts ciutadans i ha mostrat els límits d’un sistema internacional estato-cèntric incapaç de resoldre reptes globals. Seguint amb Ruggie, la globalització ha mostrat de manera exacerbada la desconexió entre les agendes econòmiques, legals, socials i polítiques i, amb aquesta proposta, es pretén aportar, des de la voluntarietat, elements que permetin reconstruir les connexions entre els diferents ecosistemes per afrontar els reptes presents i futurs. De fet, Ruggie fa un *bypass* a les teories i corrents jurídics principals i trasllada el debat purament jurídic relacionat amb les responsabilitats legals de les empreses respecte dels drets humans al terreny de les relacions internacionals.

**“ Podem identificar avenços interessants en la incorporació dels drets humans en la gestió de l’empresa però encara hi ha abusos greus i sistemàtics ”**

No s'ha d'oblidar, tanmateix, que el debat voluntari vs. vinculant es dóna, en qualsevol cas, en el marc d'un panorama extremadament heterogeni en relació amb el respecte dels drets humans per part de les empreses transnacionals. En termes generals, són les empreses que s'han vist involucrades en algun escàndol en l'última dècada les que es troben més avançades actualment. Això significa que determinats sectors, com per exemple l'extractiu, han desenvolupat sistemes de gestió, mentre que d'altres es troben en un estadi extremadament immadur de comprensió dels reptes i de l'acció necessària per a la posada en pràctica de mesures preventives i correctives en relació amb els seus impactes.

En aquest sentit, i si analitzem algunes notícies publicades en els últims mesos en mitjans de comunicació de diversos països, podem identificar alguns avenços interessants en la incorporació dels drets humans en la gestió de l'empresa. A títol d'exemple, aquí se n'exposen algunes: les tres cadenes més importants de supermercats del Brasil -Carrefour, Wal-Mart i Pan de Azúcar- decideixen suspendre les compres a la indústria agropecuària vinculada a la desforestació il·legal de l'Amazones; el Senat dels EUA tramita una llei destinada a evitar que el comerç de minerals procedent de la República Democràtica del Congo financi grups armats en aquest país; la Cambra de Diputats de Xile aprova per unanimitat una llei que estableix expressament el dret a la igualtat de remuneracions entre homes i dones; una campanya, que compta amb el suport de les principals entitats dedicades a la gestió de fons d'inversió del món, lluitarà contra el treball forçós al Brasil; 80.000 clients del Cooperative Bank defineixen la nova política de RSE de l'entitat financera britànica; el fons públic de pensions de Noruega es desprèn de les accions de la minera canadenca Barrick Gold per haver causat seriosos danys mediambientals a Papua Nova Guinea, i de les accions de la nord-americana Textron per fabricar bombes de dispersió; el Pacte Mundial de Nacions Unides i la Corporació Financera Internacional insten al sector financer a incorporar criteris de sostenibilitat en les decisions d'inversió; en les juntes d'accionistes de Rio Tinto, Repsol i Occidental Petroleum es voten, amb major o menor èxit, propostes d'ONG relatives a polítiques i estratègies de drets humans, pobles indígenes i medi ambient.

Aquests exemples coexisteixen, tanmateix, amb nombrosos informes que denuncien abusos greus i sistemàtics de determinades empreses en qualsevol sector publicats

per organitzacions locals i internacionals de prestigi.

## **“ Nacions Unides no ha estat capaç d’articular un mínim consens sobre un instrument vinculant en l’àmbit de les empreses i els drets humans ”**

El repte és, doncs, determinar quin és el marge de prova-error entre allò voluntari i allò vinculant per poder avançar en aquest terreny, sense arribar a pensar que les dues vies poden ser per si mateixes excloents. L’adopció dels Principis Rectors com a marc de referència per part d’un gran nombre de governs com el Regne Unit, Colòmbia, els Països Baixos o Finlàndia ha donat lloc, en els últims dos anys, a l’adopció de Plans Nacionals d’Acció (NAP, per les seves sigles en anglès) d’empresa i drets humans que busquen, sobretot i amb major o menor èxit, millorar la coherència de les polítiques públiques en aquest terreny i regular algunes qüestions. Per la seva banda, l’experiència frustrada de la via jurídica dels tractats demostra que aquesta temàtica, en particular, ha estat molt controvertida i que Nacions Unides no ha estat fins ara capaç d’articular un mínim consens sobre un instrument vinculant d’aquesta importància. La via dels tractats és llarga i, sovint, presenta pocs resultats tangibles en dependre, posteriorment, de la ratificació per part dels propis governs. La Declaració de les Nacions Unides sobre els Pobles Indígenes que va trigar 26 anys a gestar-se és una prova d’aquestes dificultats. Tanmateix, la via vinculant podria ser fructífera per regular algun sector o territori concret com, per exemple, desenvolupar un tractat que regulés l’activitat de les empreses en contextos de conflicte armat.

Ens trobem, en definitiva, davant d’un fals debat ja que a la pràctica l’experiència ens mostra, i ens continua mostrant, la possible coexistència d’aquests dos enfocaments: un de basat en l’anomenat “pragmatisme amb principis” de John Ruggie, que defensarà empreses i governs, i un altre centrat en la doctrina jurídica clàssica de la mà d’ONG internacionals. O, dit d’una altra manera, la versió maximalista d’aconseguir un tractat vinculant i obligatori i la més possibilista d’anar trobant mecanismes, vinculants o no,

que siguin capaços de modular l'acció empresarial. En qualsevol cas, l'eficàcia d'una o una altra via està encara per determinar i el cinquè aniversari de l'adopció dels Principis Rectors, el 2016, pot ser una excel·lent ocasió per avaluar l'impacte d'aquest instrument davant les dificultats intrínseques que també presenta qualsevol procediment jurídic d'aquesta envergadura.

Fotografia : Rainforest Action Network / CC / Desaturada. - *Dona indígena Dayak teixint un cistell de vid -*

© Generalitat de Catalunya