

ARTÍCULOS CENTRALES

Una inversión que merece la pena

Richard Karmel

Responsable Global de Empresas y Derechos Humanos, Mazars LLP

Cuando se mencionan los derechos humanos en contextos empresariales, la reacción inicial suele ser: “¿Y esto qué tiene qué ver con nosotros?”. Seis años después de que los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés) fueran aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la mayoría de las empresas aún no ha abordado la cuestión de si sus actividades podrían causar, o estar relacionadas, con violaciones de los derechos humanos. Los Estados han obrado con lentitud a la hora de impulsar los Principios Rectores y han hecho poco o nada para aprobar leyes o reglamentos al respecto. Si ha habido algún movimiento en este ámbito ha sido gracias a la UE. En efecto, la UE ha requerido a sus 28 Estados miembros para que establezcan planes nacionales de acción (PNA) destinados a fomentar la incorporación de los UNGP en las empresas. Irónicamente, dada la decisión del Brexit, ha sido el Reino Unido quien primero publicó su PNA e incluso ha tenido tiempo de realizar una segunda versión mientras que muchos otros Estados de la UE¹ aún no han hecho nada al respecto. Ahora bien, los PNA tampoco son la panacea que comportará reformas radicales en las empresas. Al no implicar sanciones, en el mejor de los casos tan solo están aumentando la conciencia sobre el modo en que las empresas tienen un papel importante en la protección de las personas vulnerables del planeta.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecen claramente la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos e incluso proporcionan orientaciones relativas al proceso de “diligencia debida” mediante el cual deben hacerlo. El marco de presentación de informes de los principios² (una iniciativa de Mazars y Shift, puesta en marcha en febrero de 2015) “ayuda a las empresas a hacerlos

operativos”, en palabras del profesor John Ruggie, autor de los UNGP.

Regulación y legislación

No sería realista esperar que las empresas implantaran, de la noche a la mañana, marcos y procesos plenamente desarrollados para evidenciar su respeto por los derechos humanos. Pero sí que es razonable pretender que todas las empresas reconozcan si sus actividades y las de sus proveedores son potencialmente perjudiciales para las personas. Pero este reconocimiento puede ser justamente la barrera que impida que más empresas emprendan este proceso. O bien las empresas no creen que sus actividades puedan perjudicar a la gente o, si lo hacen, no piensan que sea algo importante. Ambos puntos de vista son erróneos.

**“ No sería realista esperar que las empresas
implantarán, de la noche a la mañana, marcos y
procesos plenamente desarrollados para
evidenciar su respeto por los derechos humanos
”**

Cuando se implanta una nueva regulación, o se dan orientaciones de aplicación voluntaria, inevitablemente las empresas lo ven como un nuevo coste y como un trámite burocrático a evitar en la medida de lo posible. En materia de derechos humanos el asunto es diferente dado que no es solo un coste interno que da un beneficio externo, sino también un coste interno que da un beneficio interno. El reto es convencer a las empresas de que, como resultado de su implementación, mejorarán sus beneficios y su valor.

Durante el año 2016, en varios países de Europa y en la propia UE se promulgaron normas y leyes, o se anunció su aprobación inminente:

- En el Reino Unido, la Modern Slavery Act (Ley de la esclavitud moderna) exige a todas las empresas con una facturación superior a 36 millones de libras que hagan una declaración en la que especifiquen las medidas que están tomando para erradicar la esclavitud y el tráfico de personas de su organización y de su cadena de suministro.
 - En Francia, las mayores empresas cotizadas están obligadas a publicar un “plan de vigilancia” que debe incluir información sobre cómo dichas empresas respetan los derechos humanos en su organización y en su cadena de suministro. El incumplimiento de esta obligación podría dar lugar a una multa de hasta 10 millones de euros.
 - En Suiza se han producido demandas ciudadanas de modificaciones legislativas³ para que las empresas deban establecer los mecanismos necesarios en materia de derechos humanos.
 - La Directiva de Información no Financiera de la UE, prevista para 2017, exigirá que todas las empresas cotizadas de más de 500 empleados divulguen información acerca de su evolución, resultados, situación e impacto de su actividad en relación con el respeto de los derechos humanos.
- Mientras que los Principios Rectores, que podrían considerarse una *soft law*⁴, dieron pie a que se empezara a hablar del tema en 2011, las mencionadas leyes, más duras, constituyen un catalizador para lograr una aceptación más amplia.

“ El reto es convencer a las empresas de que la implementación de los principios sobre derechos humanos mejorará sus beneficios y su valor ”

Oportunidades para una mayor rentabilidad

Sería un error que las empresas vieran el respeto de los derechos humanos meramente como un tema de obligado cumplimiento. Porque si lo ven así es poco probable que las

personas para las cuales se establecen las orientaciones y las leyes y las propias empresas resulten beneficiadas. En cambio, si las organizaciones lo perciben como una oportunidad para impulsar la cultura de la empresa, para aumentar su compromiso con el conjunto de personas interesadas y para ofrecer mayor respeto a sus empleados, entonces, podrán constatar los beneficios potenciales en distintas áreas:

1. Compromiso con los empleados. Cuando las empresas entienden las necesidades de sus empleados y les ofrecen condiciones de trabajo dignas (sin acoso o discriminación y con un salario justo) lo más probable es que los empleados sean más productivos y que no se planteen marcharse. Según un estudio del Center for American Progress, perder a un empleado puede costar a la empresa entre el 16% de su salario -en caso de un empleado que trabaja por horas- y el 213% del salario -en el caso de un trabajador que ocupe un puesto muy cualificado⁵.

2. Compromiso con los proveedores. En 1996, Tariq, un niño de 12 años, fue visto cosiendo balones de fútbol para un proveedor de Nike. Desde entonces muchas de las compañías más grandes del mundo han publicado códigos de conducta de proveedores, en los que se les especifica que deben tratar a sus trabajadores de manera justa y no deben vulnerar los derechos humanos. Sin embargo, muchos de estos códigos de conducta han resultado ser poco más que palabras y ha sido escasa la verificación de su eficacia.

A finales de 2015, en Indonesia, me reuní con el jefe de adquisiciones de Asia de una empresa global de fabricación de prendas de vestir que se había ocupado activamente de los derechos humanos en su cadena de suministro. Sus explicaciones fueron contundentes. Desde que empezó a implementar el marco de presentación de informes de los Principios Rectores, que requería un mayor compromiso y comprensión de las limitaciones y expectativas de sus proveedores, se había producido una reducción en el número de problemas de la cadena de suministro y un aumento en la calidad de sus prendas de vestir, lo que, a su vez, resultó en un aumento de la rentabilidad. Si bien es difícil establecer una correlación directa, no es descabellado pensar que el principio de mayor compromiso y entendimiento condujo a la mejora en los resultados.

“ Cuando las empresas ofrecen condiciones de trabajo dignas lo más probable es que los empleados sean más productivos ”

3. Compromiso con los inversores. Goldman Sachs ha creado hace algunos años una gran base de datos propia con datos financieros y no financieros que utiliza en el marco de su iniciativa GS Sustain. Ha analizado 80 compañías globales durante un período de dos años y ha constatado que las empresas que informaron sobre sus prácticas en las áreas medioambiental, social y de gobernanza superaron al índice MSCI World en un 18% en dicho período. Como señalan Bob Eccles y Michael Krzus en su libro *One Report*, a pesar de que Goldman Sachs indicó que “no se encontró correlación entre las mediciones de los criterios medioambiental, social y de gobernanza y la cotización de sus acciones”, la conclusión fue que un buen funcionamiento en dichas áreas “es un buen indicador general de la calidad de la gestión de una empresa respecto a otras empresas similares”.

Además, un artículo publicado en octubre de 2016 en la revista Harvard Business Review exponía que:

“Cada vez resulta más evidente que las empresas sostenibles obtienen resultados financieros positivos y los inversionistas están comenzando a valorarlas más. Arabesque y la Universidad de Oxford analizaron la literatura académica relativa a sostenibilidad y resultados de las empresas y constataron que, de los 200 estudios analizados, el 90% concluían que las buenas prácticas en las áreas medioambiental, social y de gobernanza disminuían el coste del capital, el 88% que dichas buenas prácticas daban lugar a mejores resultados operativos y el 80% ponían de manifiesto que había una correlación positiva entre la cotización de las acciones y las buenas prácticas en sostenibilidad”.

4. Compromiso con los clientes. De acuerdo con la teoría de los negocios, el elemento clave para una empresa es conseguir y retener clientes. Una vez que una empresa tiene

un cliente, debe esforzarse para que la experiencia de ese cliente sea excepcional y ello significa, a menudo, hacer que dicha experiencia sea lo más personal posible. Dudo que en el pasado el respeto por los derechos humanos haya sido una prioridad a la hora de plantear la experiencia del cliente. Pero en la actualidad, en que la transparencia es cada vez más relevante, la integridad empresarial, el comportamiento ético (incluido el respeto de los derechos humanos) y la cultura impregnarán la percepción de la experiencia disfrutada por el cliente. Las empresas que sean vistas como causantes, directa o indirectamente, de violaciones de los derechos humanos y cuya manera de abordar esta problemática esté por debajo del nivel esperado correrán el riesgo de perder a sus clientes. Teniendo en cuenta las cada vez mayores exigencias de información y el amplio uso de las redes sociales, más y más clientes considerarán estas cuestiones al tomar sus decisiones de compra, ya sea consciente o inconscientemente.

La evidencia es concluyente

Si las empresas deben demostrar que respetan los derechos humanos en sus organizaciones y en sus cadenas de suministro, solo hay un camino posible. La creciente regulación obligará a la mayoría de las empresas cotizadas de la UE (incluyendo el Reino Unido!) a informar sobre derechos humanos. Con el tiempo, ello formará parte de los requisitos sociales que deberán cumplir para poder ejercer sus actividades. Además, este proceso afectará igualmente a las numerosas compañías que componen las enormes cadenas de suministro de las multinacionales. Cuanto antes las empresas asuman sus responsabilidades morales en la protección de las personas a las que sus actividades pueden poner en situaciones de riesgo, en lugar de ignorarlas, antes constatarán los muchos beneficios que ello conlleva y ayudarán a preservar su futuro a largo plazo.

1. Nota del editor: entre estos países hay España.

2. Más información [aquí](#)

3. Más información [aquí](#)

4. Nota del traductor: hace referencia a una norma internacional de no obligado cumplimiento principalmente declarativa.

5. Más información [aquí](#)

Fotografía (CC) : SEIU

© Generalitat de Catalunya