

# POR LA PAZ

Núm 30 - FEBRERO 2017

Empresas y  
Derechos  
humanos

ICIP

## SUMARI

### **Introducción**

- Un tema central para el ICIP
- Hacia un tratado vinculante
- Planes de Acción Nacionales
- Una inversión que merece la pena
- Empresas y violaciones de derechos humanos en Guatemala

### **Artículos centrales**

- El camino catalán

### **Recomanem**

- Materiales y recursos de interés recomendados por el ICIP

### **Tribuna**

- Europa y África: guerras y paces que nos afectan
- PBI: haciendo visible la intrahistoria de las personas que luchan por la paz

### **Entrevista**

- Entrevista a Shawna Bader-Blau, directora ejecutiva de Solidarity Center

### **Sobre l'ICIP**

- Noticias, actividades y publicaciones del ICIP

## INTRODUCCIÓN

# Un tema central para el ICIP

**Antoni Pigrau / Maria Prandi**

Antoni Pigrau es director del programa “Conflictos armados: derecho y justicia” del ICIP / Maria Prandi es fundadora de Business and Human Rights

El siglo XX vivió, en el ámbito de las relaciones internacionales, un auténtico proceso de auge y caída del Estado como actor principal. A lo largo del siglo la realidad del Estado se fue extendiendo como eje vertebrador que permitía entender el mundo y las relaciones que se daban. En 1920 tan sólo 42 Estados formaban parte de la Sociedad de Naciones (el precedente de las Naciones Unidas), mientras que actualmente hay 195 Estados miembros que representan el 99% de la población mundial<sup>1</sup>. Durante muchas décadas, los debates sobre la política internacional y el poder mundial pivotaban necesariamente en torno al papel de los Estados en relación a los conflictos, la geopolítica u otros acontecimientos y todo tenía una lectura en clave estatocéntrica con la preeminencia de los Estados como casi los únicos actores en las relaciones internacionales.

Pero, a lo largo del siglo XX y principios del XXI, otra realidad fue ganando terreno y el papel preeminente de los Estados en las relaciones internacionales fue perdiendo relevancia. Otros actores intergubernamentales o internacionales, como las organizaciones internacionales (Naciones Unidas, Fondo Monetario Internacional, Unión Europea...) y también actores privados empezaron a ganar terreno en las diferentes esferas de poder poniendo en cuestión el estatocentrismo vigente. A modo de ejemplo, en 2016 la compañía con más ingresos del mundo, Walmart, superaba el PIB de la 24a economía del planeta, Bélgica. Y lo que también había sido, en apariencia, patrimonio exclusivo de los estados - la protección, y al mismo tiempo la violación, de los derechos humanos - había pasado del mismo modo a manos de otros actores como las grandes corporaciones.

Desde sus inicios el ICIP se ha interesado por esta evolución y por la importancia del papel de las empresas en todo aquello relacionado con los conflictos y la paz. Desde el programa de actuación “Conflictos Armados, Derecho y Justicia” este interés ha quedado patente de diversas maneras. El más evidente ha sido el proceso de creación de la red internacional de investigación sobre el papel de las empresas en los conflictos armados y la violación de los derechos humanos (BCHR Network, por sus siglas en inglés). Ya en octubre de 2011, el ICIP convocó una primera conferencia en Barcelona, dedicada a analizar el papel y las responsabilidades de las empresas en situaciones de conflicto como agenda emergente de investigación. La conferencia se centró en el papel de las empresas en relación a tres centros de interés: el mercado de armas internacional; la provisión de servicios militares y de seguridad; y el segmento del sector privado, ya sea nacional o multinacional, que «hace negocios» en zonas en conflicto, en particular en relación con la explotación y el comercio lícito o ilícito de los recursos naturales.

## **“ La creación de la red internacional de investigación BCHR demuestra el interés del ICIP por la relación entre empresas y derechos humanos ”**

Dos años más tarde, en enero 2013, se llevó a cabo una segunda conferencia también en Barcelona. Los participantes mostraron un gran interés en la creación de una red que se centraría en tres grandes dimensiones y sus conexiones: las empresas, los conflictos y los derechos humanos. Su principal contribución tendría que ser vincular y potenciar los conocimientos aportados fundamentalmente desde la academia y desde las organizaciones no gubernamentales.

La tercera conferencia tuvo lugar en noviembre de 2014 en Londres, con el apoyo de Amnistía Internacional. En esta ocasión, se presentó y discutió un borrador del documento fundacional de la red. También se acordó la creación de la página web y de un boletín mensual, así como la apertura de un procedimiento de inscripción a la red.

La cuarta conferencia, que tuvo lugar en Ginebra en noviembre de 2015 con el apoyo del Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF), formalizó la fundación de la Red Internacional sobre Empresas, Conflictos y Derechos Humanos (BCHR) como espacio que busca fortalecer los lazos entre los investigadores que trabajan en estos temas a partir de una variedad de disciplinas, así como entre los investigadores y las organizaciones de la sociedad civil. Las principales actividades que pretende desarrollar la red son: a) celebrar una conferencia anual; b) compartir información y resultados de la investigación fomentando el intercambio de información entre los miembros de la red y con el público en general; c) impulsar proyectos de investigación conjunta entre los miembros y / o en colaboración con otras organizaciones; y d) llevar a cabo otras actividades como la organización de conferencias, acontecimientos, cursos, seminarios o publicaciones.

Finalmente, en noviembre de 2016 tuvo lugar, también en Ginebra y de nuevo con el apoyo de DCAF, la quinta de las conferencias de la red. Se han confirmado cuatro grupos de trabajo abiertos, centrados, respectivamente en los temas de empresas privadas militares y de seguridad; derechos sobre la tierra y conflictos sociales; empresas y construcción de paz, y comercio de armas. En estos momentos la red cuenta con 159 personas inscritas, de 26 países y que pertenecen a 129 instituciones diferentes, y tiene el potencial para convertirse en un espacio de debate y de generación de conocimiento enormemente provechoso en torno a unos problemas que están tomando una dimensión muy importante en la caracterización de los conflictos actuales.

**“ BCHR tiene el potencial por convertirse en un espacio de debate y de generación de conocimiento enormemente provechoso ”**

Otro ejemplo del compromiso del ICIP con el estudio del papel de las empresas es esta propia revista que ahora, por cuarta vez, trata temas relacionados con el mundo empresarial: en 2011 ya lo hizo con el número dedicado a “Empresas militares y de seguridad privada”; en 2012, con el título “Empresas y conflictos” y en 2013, con el



número “Conflictos por los recursos”. En la edición que presentamos ahora nos centramos en la relación entre empresas y derechos humanos. En el primer artículo, Nomonde Nyembe y Khuraisha Patel repasan el proceso de creación de un tratado vinculante destinado a regular las actividades de las empresas en este ámbito, seguidamente, Claire Methven O’Brien hace balance de los llamados Planes de Acción Nacionales sobre Empresa y Derechos Humanos aprobados por una decena de países. Los dos artículos siguientes pretenden ser la cara y la cruz: Richard Karmel aborda la oportunidad que representa para las empresas la inclusión de los derechos humanos en su funcionamiento y Rafael Maldonado nos presenta los casos de defensores de derechos humanos amenazados por actividades empresariales en Guatemala. Este artículo refleja, en particular, la gravedad de la situación en Guatemala en donde aquellos que se enfrentan a los grandes proyectos extractivos mineros, que disfrutaban del apoyo del gobierno del país, viven en peligro. En el último artículo, ya en clave más local, Michella Albarello nos habla del “camino catalán” hacia la aprobación de un centro de estudio y evaluación sobre los impactos de las empresas catalanas con inversiones en el exterior.

El monográfico lo acabamos con una entrevista con Shawna Bader-Blau Executive, directora ejecutiva de Solidarity Center, una ONG internacional dedicada a la formación y mejora de las condiciones laborales por todo el mundo, especialmente en los países en desarrollo. También hemos incluido, en el apartado “Recomendamos”, una serie de recursos que permiten profundizar la relación entre las empresas y la protección y/o violación de los derechos humanos.

Para acabar, la revista se completa con dos artículos de opinión en el apartado “Tribuna”. Por una parte, Jordi Palou-Loverdos conmemora los 20 años del asesinato de misioneros catalanes en Ruanda y, por otra parte, Virginia Mazuela nos habla de la trayectoria de la ONG Brigadas Internacionales de Paz, ganadora del Premio ICIP Constructores de Paz 2016, por su protección a los defensores de los derechos humanos.

1. Hay 10 estados más sin reconocimiento internacional y 39 territorios dependientes.

Fotografía : Conferencia anual de BCHR Network, 2016 (Ginebra)

© Generalitat de Catalunya

## Hacia un tratado vinculante

**Khuraisha Patel y Nomonde Nyembe**

Centre for Applied Legal Studies, Universidad de Witwatersrand, Sudáfrica

Tradicionalmente los tratados internacionales sobre derechos humanos establecen que los Estados son los responsables de la protección y el respeto de los derechos de sus ciudadanos, y ponen el acento en la importancia que reviste la rendición de cuentas en el auténtico cumplimiento de esos derechos. Sin embargo, el proceso de globalización ha favorecido el desarrollo de las entidades empresariales y ello ha supuesto el aumento de los efectos negativos sobre los derechos humanos. Estos cambios en cuanto a los actores globales y a las repercusiones de sus actividades contrastan con el hecho de que las obligaciones relativas a los derechos humanos siguen centradas en el ámbito de los Estados, ocasionando una serie de deficiencias en la normativa y la gobernanza sobre esta materia que plantean la cuestión de si las empresas deberían ser también responsables de la protección y el respeto de los derechos humanos.

Este artículo empieza describiendo los recientes intentos de la comunidad internacional para remediar las deficiencias en la normativa y la gobernanza relativas a las interacciones entre empresas y derechos humanos, para proseguir centrándose específicamente en el establecimiento del Grupo de Trabajo Intergubernamental (en adelante IGWG, por sus siglas en inglés) de Composición Abierta sobre Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos. Seguidamente, plantea qué forma debería tener el IGWG y cuál debería ser el contenido normativo y jurisprudencial del tratado.

En 2008 como respuesta a las crecientes preocupaciones por las repercusiones de las actividades de las empresas en los derechos humanos, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDHNU) nombró un Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales a fin de que investigara la



dinámica y los efectos de esta relación<sup>1</sup>. El Representante Especial propuso el hoy conocido marco «Proteger, Respetar y Remediar» relativo a las empresas y los derechos humanos, que encomienda a los Estados el deber de protección contra la vulneración de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, e impone a las entidades empresariales la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Se requiere tanto a los Estados como a las empresas que posibiliten el acceso efectivo a soluciones para las personas afectadas por las conductas de ambos actores.

## **“ La inefectividad de los planes de acción nacionales ha motivado los llamamientos en pro de un tratado vinculante empresas y derechos humanos ”**

En 2011, el marco de tres vértices se concretó en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (UNGP, por sus siglas en inglés), aprobados por el Consejo de Derechos Humanos. El objetivo de estos Principios Rectores es proporcionar una norma mundial para abordar y tratar de evitar los efectos negativos que las actividades empresariales puedan ocasionar en los derechos humanos. En los últimos años, los Estados han impulsado la implementación de estos principios mediante el establecimiento de planes de acción nacionales específicos para cada país<sup>2</sup>. Los instrumentos mencionados anteriormente ponen en primer plano la obligación de las empresas transnacionales de respetar las normas relativas a los derechos humanos y han sido criticados por su inefectividad para responsabilizar a las empresas multinacionales por las violaciones de derechos humanos cometidas por ellas o en su beneficio<sup>3</sup>.

La inefectividad de estos instrumentos de *soft law*<sup>4</sup> motivó los llamamientos en pro de un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos, y dio como resultado en 2014, la aprobación por el CDHNU de la Resolución 26/9, que estableció el Grupo de Trabajo Intergubernamental (IGWG). De acuerdo con su mandato, el IGWG debe elaborar un instrumento legalmente vinculante que regule, en el marco del derecho

internacional en materia de derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. En las dos primeras sesiones del grupo, en 2015 y 2016, tuvieron lugar debates entre Estados, ONG, académicos, representantes de empresas y representantes de las comunidades afectadas sobre el contenido y la naturaleza del tratado propuesto. El nivel de respuesta de las Naciones Unidas a las preocupaciones relativas a los derechos humanos, que ha llevado al inicio del proceso, es ciertamente loable, pero para garantizar que el tratado vinculante no se convierta en un arma más del ineficaz arsenal contra la impunidad de las empresas es necesario, en primer lugar, que la composición del IGWG y sus debates sean representativos y, en segundo lugar, que las disposiciones esenciales del tratado se fundamenten en una base filosófica y normativa sólida.

## **“ El tratado vinculante debe basarse en tres enfoques que están interrelacionados: género, igualdad y raza ”**

En cuanto al primer punto, el grupo de trabajo debe contar con colaboradores de diferentes disciplinas, pero, además, es primordial que los participantes estén diversificados en términos de género, raza, procedencia geográfica y pertenencia a diferentes grupos minoritarios y comunidades afectadas<sup>5</sup>. Los derechos de estos grupos o comunidades son, generalmente, los primeros afectados por los efectos de las actividades empresariales. Por ello, la inclusión de sus voces dará mayor legitimidad al proceso de elaboración del tratado. Incorporar diferentes puntos de vista contribuirá a la creación de un tratado integral: a través de las experiencias vitales de los participantes, los redactores podrán tomar conciencia de la verdadera naturaleza y alcance de las deficiencias de la normativa y la gobernanza a las que deben enfrentarse las personas, lo que ayudará a desarrollar mecanismos de reparación adecuados y efectivos.

En relación con el contenido del tratado, las contribuciones recibidas por el grupo de trabajo han evidenciado la necesidad de que éste tenga muy en cuenta las desiguales

repercusiones en términos de género de las actividades empresariales y las consecuencias agravadas para los países del sur, con rentas bajas y en situación de conflicto. Con este fin, se recomienda que el tratado esté basado en tres enfoques que están interrelacionados: género, igualdad y raza. Un enfoque de género puede imponer obligaciones proactivas a las empresas que afronten temas recurrentes, como las diferencias salariales, la falta de seguridad en el empleo, así como la violencia y la discriminación contra las mujeres y la identidad de género y las minorías sexuales. Además, este enfoque permite establecer vínculos entre los desplazamientos a gran escala de mujeres desde puntos vitales de subsistencia y la feminización de la pobreza.

El uso de un enfoque igualitario y de raza puede servir para deconstruir la naturaleza de índole racial de la explotación económica y de los recursos humanos en la que, a menudo, se basan las empresas del norte, cuyas actividades se fundamentan en la explotación de los recursos naturales y humanos de los países receptores menos desarrollados. Las inadecuadas instituciones nacionales, las incertidumbres respecto de las regulaciones nacionales, el débil estado de derecho y la competencia por retener las inversiones que ejercen los Estados receptores son característicos de muchos países. Estos factores combinados con las presiones de los Estados de las compañías inversoras han permitido, a menudo, que las empresas pudieran aprovecharse de los Estados receptores sin tener que rendir cuentas de los efectos de sus actividades sobre los derechos humanos. Estos tres enfoques (género, igualdad y raza) presentan un posicionamiento integral frente a las empresas y los derechos humanos y reconocen que los efectos en los derechos humanos pueden variar en función de las diferentes identidades de la persona afectada.

**“ Deberían imponerse obligaciones positivas a las empresas encaminadas a proteger, reparar y respetar los derechos humanos en casos de violación directa o indirecta ”**

Finalmente, puede hacerse una triple recomendación respecto al contenido de las disposiciones fundamentales del tratado a fin de que engloben dichos enfoques<sup>5</sup>. En primer lugar, a la luz de la indivisibilidad y la interrelación de los derechos humanos, el tratado debería garantizar la protección de todos los derechos humanos por encima de la protección de los derechos de los inversores. En segundo lugar, es crucial que haya un mecanismo de rendición de cuentas y reparación que sea accesible, equitativo, efectivo, previsible y transparente para que se produzca un cambio sustancial del *statu quo* en cuanto a la responsabilidad de las empresas. Por último, deberían imponerse a las empresas obligaciones positivas encaminadas a proteger, reparar y respetar los derechos humanos cuando directa o indirectamente exista violación o retroceso respecto a su observación.

El avance en el desarrollo de un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos es visto como un paso muy positivo hacia la efectiva responsabilidad de las empresas. Ahora bien, para poder aprovechar plenamente el alcance de este instrumento, es esencial que el grupo de trabajo continúe teniendo un enfoque inclusivo e integral en los debates del proyecto de tratado.

1. Los intentos anteriores de regular los efectos negativos de las actividades empresariales en los derechos humanos incluyen la Declaración tripartita de la OIT, los Principios Sullivan y los proyectos de normas de la Subcomisión de las Naciones Unidas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales.

2. Nota del editor: ver el artículo [“Planes de Acción Nacionales”](#) publicado en esta misma revista.

3. Nota del editor: derecho internacional no de obligado cumplimiento y principalmente declarativo.

4. Robinson «International Obligations, State Responsibility and Judicial Review under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Regime» 30(78) (2014) *Utrecht Journal of International and European Law* 68, 73.

5. Nyembe «Progress and Challenges to the Process of the Binding Treaty» (2016), presentación: 5o Foro Anual sobre Empresa y Derechos Humanos, Ginebra.

6. Nyembe, op. cit.

Fotografía (CC) : PROIIP Photo Archive

© Generalitat de Catalunya

## Planes de Acción Nacionales

Claire Methven O'Brien

Danish Institute for Human Rights

A pesar de los recientes esfuerzos para poner distancia política entre ellos, Estados Unidos y Alemania siguen teniendo mucho en común. Por ejemplo, en diciembre de 2016 ambos países pusieron en marcha sus primeros planes de acción nacionales (PAN) sobre empresas y derechos humanos, lo que les convertía en los países duodécimo y decimotercero en hacerlo desde la publicación del primer PAN en 2013. El Reino Unido, los Países Bajos, Dinamarca, Noruega, Suecia, Italia, Colombia y Suiza están entre los Estados que ya han publicado sus planes. Según las Naciones Unidas, actualmente está en curso el desarrollo de PAN por parte de los Gobiernos de otros veinte países de todo el mundo, en África, Asia, América Latina y Europa<sup>1</sup>. Este impulso se ha producido a raíz de los llamamientos efectuados por varios organismos, entre ellos el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2014), el Consejo de Europa (2014) y la Unión Europea (2011).

Todos los planes de acción nacionales publicados toman como punto de partida los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés), junto con otras normas que comprenden una dimensión empresarial y de derechos humanos, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las obligaciones de los Estados derivadas de convenciones internacionales de derechos humanos. En cada uno de los casos, el PAN afirma el compromiso del Gobierno con las tres normas fundamentales: que los Estados tienen el deber de proteger a las personas contra la vulneración de los derechos humanos en el ámbito de las empresas; que las empresas deben respetar los derechos humanos; y que las víctimas deben poder obtener reparaciones accesibles y eficaces. Seguidamente, cada PAN enumera, de forma más o menos sistemática, las políticas y medidas institucionales que ya están vigentes o que están en proyecto, a nivel nacional, para dar cumplimiento a estos compromisos sobre derechos humanos y

empresas.

## **“ El impulso en la implementación de los principios sobre empresas y derechos humanos a nivel nacional, aunque lejos de ser universal, puede considerarse un éxito ”**

Más allá de este núcleo común, los PAN varían considerablemente. Por ejemplo, en lo que respecta a los UNGP que eligen para abordar el ámbito del «Pilar I», el deber estatal de proteger a las personas contra los abusos empresariales, la mayoría de los PAN tratan de algún modo el tema de la contratación pública (UNGP 6), mientras que pocos hablan sobre la privatización de los servicios públicos (UNGP 5). Además, como es natural, los contextos locales determinan los temas que prioriza cada PAN. El de Italia, por ejemplo, aborda los contratos laborales irregulares y la explotación en el sector agrícola, mientras que el de Colombia examina los desafíos específicos de un entorno de transición posconflicto.

Otra diferencia importante entre países está en el modo en que sus Gobiernos llegan al “producto acabado”. En algunos casos (por ejemplo en Chile, Alemania y Escocia) se ha encargado a organismos independientes la realización de estudios de base que examinen sistemáticamente y desde una posición de neutralidad hasta qué punto las leyes y políticas de un país están en consonancia con los UNGP. En otros se han llevado a cabo talleres o entrevistas con actores seleccionados de empresas y de la sociedad civil y con expertos a fin de recopilar información y conocer sus ideas (Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Irlanda). Otros han solicitado formalmente la contribución de organismos preexistentes con competencias pertinentes y en los que participan actores de múltiples ámbitos. El Gobierno francés, por ejemplo, ha solicitado recomendaciones a la Plataforma para la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Además, varios Gobiernos han establecido comités interdepartamentales como una forma de promover la implicación institucional de todo el Gobierno en el PAN y no solo del ministerio encargado de dirigir el proceso.



Pocos años después de la aparición de los Principios Rectores de Naciones Unidas, este impulso en la implementación a nivel nacional, aunque esté lejos de ser universal, puede considerarse un éxito, tanto en lo que respecta al marco «Proteger, Respetar y Remediar» como en cuanto al PAN como nueva modalidad de gobernanza de los derechos humanos. Después de todo, los tratados de derechos humanos como la Convención Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos y la Convención Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales tardaron diez años en obtener suficientes ratificaciones para entrar en vigor. Por otra parte, los esfuerzos de los Estados para supervisar e informar sobre la implementación de estos instrumentos van, en muchos casos, muy por detrás.

## **“ Los PAN permiten establecer un diálogo abierto y dinámico entre los múltiples actores implicados ”**

Una de las principales virtudes de los UNGP y de los PAN es que reducen las «barreras de entrada» al terreno de las empresas y los derechos humanos: permiten a los Gobiernos poner en marcha la incorporación de los UNGP a las leyes, políticas y programas correspondientes sin impedimentos generados por las expectativas de que todos los aspectos se deben cumplir de antemano. Otra de sus virtudes es que los procesos de los PAN permiten establecer, desde el principio, un diálogo abierto y dinámico entre los múltiples actores implicados como forma de rendición de cuentas y como catalizador de la implementación, mientras que en el contexto de procesos más formales de supervisión de los derechos humanos, la implicación de los actores de la sociedad civil ha requerido años, a veces incluso décadas.

Sin embargo, desde otro punto de vista, la flexibilidad inherente al enfoque de los PAN es también una debilidad. Hasta ahora, pocos PAN han resultado en compromisos legislativos. En lo que respecta a la diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas -el tema central de los UNGP-, por ejemplo, la mayoría optan por fomentar la sensibilización, las herramientas y el desarrollo de capacidad antes que

establecer nuevas obligaciones para las empresas. De hecho, algunos PAN parecen evitar prometer nuevas iniciativas, prefiriendo reflexionar sobre acciones pasadas que pueden vincularse a posteriori a los UNGP, más que formular un programa de implementación proactivo. Igualmente se ha omitido, casi por completo, un compromiso real con algunos temas importantes, como la mejora del acceso a las reparaciones legales de las víctimas.

Estas deficiencias son motivo de preocupación, pero, ¿justifican el abandono de los UNGP y los PAN? Con la perspectiva de un tratado comercial y de derechos humanos en el horizonte, algunos pueden sentirse tentados a llegar a esta conclusión.

Aquí, en cambio, se sugiere que esta valoración es prematura. Si bien su impacto no ha sido óptimo, los PAN ya han obtenido resultados significativos en comparación con el historial de esfuerzos estatales de implementación de derechos humanos mediante los instrumentos vinculantes mencionados anteriormente.

**“ Si bien su impacto no ha sido óptimo, los PAN ya han obtenido resultados significativos en comparación con el historial de esfuerzos estatales de implementación de derechos humanos ”**

Las deficiencias actuales de los PAN hacen necesario redoblar la presión para exigir su fortalecimiento en los países en los que ya se han desarrollado, así como llevar a cabo intervenciones tempranas y estratégicas para definir anticipadamente unos parámetros mínimos aceptables en relación a su proceso y a su contenido en los países en que el proyecto aún no se ha iniciado.

Merece también un examen más a fondo la posibilidad de establecer un diálogo o un mecanismo de examen entre pares sobre derechos humanos y empresas, entre los Estados, pero que implique activamente a los actores involucrados, a nivel regional o

internacional. Los estudios deliberativos y de gobernanza transnacional indican que fomentando el intercambio y la evaluación de la información entre los Estados, por ejemplo, sobre la base de un marco común, con los mismos indicadores y aprovechando la dinámica competitiva, estos procesos tienen el potencial de promover la convergencia en las prácticas nacionales. Esta convergencia puede incluso alcanzarse en los ámbitos en los que se carece de consenso sobre la necesidad de establecer obligaciones legales o sobre cuál debería ser su contenido y en los casos en que las soluciones universalmente aplicables a problemas complejos son difíciles de encontrar.

Es interesante señalar que el Consejo de Europa, a través de una recomendación aprobada en 2016 que pide el intercambio de información por parte de los Estados sobre los PAN, ha proporcionado una ventana de oportunidad para el lanzamiento de ese proceso en el escenario europeo<sup>2</sup>. En un contexto político regional en el que los derechos humanos están cada vez más amenazados y las oportunidades de abrir nuevos enfoques e involucrar a nuevos actores en el apoyo a los derechos humanos parecen ser escasas, esta oportunidad debería ser aprovechada.

1. Para más información [aquí](#)

2. Para más información [aquí](#)

Fotografía (CC) : Foreign and Commonwealth Office

© Generalitat de Catalunya

## 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 que 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 UE<sup>1</sup> 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 principios<sup>2</sup> (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 implantaran, 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 legislativas<sup>3</sup> 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*<sup>4</sup>, 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 cualificado<sup>5</sup>.

**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

## Empresas y violaciones de derechos humanos en Guatemala

**Pedro Rafael Maldonado Flores**

Centro de Acción Legal-Ambiental y Social de Guatemala (CALAS)

En Guatemala los defensores y defensoras de derechos humanos que protegen el territorio, el ambiente, el agua y los recursos naturales ante la imposición de proyectos extractivos mineros viven una constante represión estatal y empresarial. Los empresarios y sectores tradicionales ven en la lucha por la defensa del agua y los recursos naturales a verdaderos “opositores al desarrollo”, mientras el gobierno los define extraoficialmente como “enemigos del Estado”. Tan solo en los departamentos de Santa Rosa y Jalapa (en el nororiente del país) en donde se impuso el proyecto minero “El Escobal”, al menos 125 defensores y defensoras de derechos humanos fueron criminalizados de manera ilegal por parte de la Policía Nacional Civil. Igual situación sucedió con el caso de la resistencia pacífica de La Puya en los municipios de San José del Golfo y San Pedro Ayampuc del departamento de Guatemala, lugar donde operaba el proyecto “Progreso VII Derivada”. En este caso al menos diez defensores y defensoras de derechos humanos fueron criminalizados por el Ministerio Público.

Desde los inicios de la actividad de minería química de metales la población, en general, ha mostrado su rechazo. Muy recordado es el conflicto sucedido en el lugar denominado Los Encuentros, en el departamento de Sololá, en el altiplano guatemalteco, donde el traslado del “cilindro” de la empresa Montana Exploradora concluyó con la muerte de uno de los comunitarios que se oponían al paso de la maquinaria. Los posteriores proyectos industriales que han sido autorizados o reactivados han generado también el rechazo ciudadano, acarreando procesos de conflictividad social. Se criminaliza la protesta social por parte del gobierno y las empresas transnacionales de los activistas que defienden el territorio, el ambiente, el agua y los recursos naturales.

Pero estos procesos de criminalización no han tenido el efecto pretendido –el cese de la protesta social y el debilitamiento comunitario–, razón por la que tanto las empresas como las autoridades nacionales de seguridad han procedido a desarrollar ataques a la integridad física de los miembros de las diferentes resistencias comunitarias en contra de la actividad minera. Los mejores ejemplos de estos procesos de represión de la resistencia pacífica se han visto en los casos de los proyectos “Progreso VII Derivada” y “El Escobal”.

## **“ La alianza entre las fuerzas de seguridad y las empresas ha implicado graves violaciones de los derechos humanos y la comisión de actos criminales ”**

En todos los casos los grupos comunitarios han señalado la alianza desarrollada entre las fuerzas de seguridad y las empresas, implicando el desarrollo de graves violaciones de los derechos humanos y la comisión de actos criminales tanto por los actores de seguridad estatal, como por gerentes y trabajadores de las empresas.

En Guatemala tan solo en materia de procesos criminales que actualmente son investigados por el Ministerio Público existen casos graves cometidos por empresas nacionales y transnacionales en sus cadenas de suministro. Las empresas más señaladas son mineras y de palma africana. En el último año al menos siete gerentes y representantes legales han sido vinculados judicialmente a casos de corrupción, ataques a defensores y defensoras de derechos humanos y crímenes ambientales que van desde la contaminación del agua por empresas dedicadas a la hidrometalurgia, explotación ilegal de recursos no renovables, hasta el intento de asesinato de activistas comunitarios que se oponen a la imposición de proyectos extractivos<sup>1</sup>. A los casos anteriores se unen las más de cincuenta denuncias presentadas en contra de industrias azucareras y de palma africana por el desvío de ríos en la costa del pacífico del país.

El ordenamiento jurídico guatemalteco permite a las víctimas participar dentro del proceso penal, pudiendo también las organizaciones de derechos humanos participar con igual condición. Pero lamentablemente, por el poder económico que poseen las empresas, estas logran desarrollar acciones legales que permiten dilatar los procesos y, en muchos casos evitar, con ello confrontarse a la justicia. Derivado de esto, el Centro de Acción Legal-Ambiental y Social de Guatemala (CALAS) ha decidido participar en la mayoría de los casos que actualmente se litigan en el sistema de justicia, ya sea representando a líderes comunitarios, defensores y defensoras de derechos humanos que han sido víctimas de violaciones por actividades empresariales, o constituyéndose como querellantes adhesivos y así garantizando el acceso a la justicia y no dejando impunes los graves delitos cometidos; o también participando CALAS institucionalmente en los procesos criminales ambientales como víctima y agraviada directa coadyuvando al Ministerio Público en los procesos de investigación criminal.

**“ En el último año al menos siete gerentes y representantes legales de empresas han sido vinculados judicialmente a casos de corrupción, ataques a defensores y defensoras de derechos humanos y crímenes ambientales ”**

A la fecha los casos judiciales más sobresalientes en contra de empresas que se ventilan en el sistema de justicia son los siguientes:

Dichos casos han logrado avances sustanciales en el sistema de justicia del país, pero también han logrado evidenciar el desarrollo de procesos de litigio malicioso por parte de las empresas y la debilidad del sistema de justicia en cuanto a poder garantizar la presencia de los gerentes y altos funcionarios de empresas en los procesos judiciales. Los ejemplos más claros son los números 1 y 5 del cuadro anterior, en los cuales ambos representantes empresariales han logrado evadir a la justicia o bien salir del país antes que las autoridades procedieran a su aprehensión.

En conclusión se puede advertir que en Guatemala existe un avance en el sistema de justicia en cuanto a buscar, sancionar y castigar las conductas criminales y violaciones de derechos humanos por parte de empresas, pero que dichos avances deben ser fortalecidos por medio de la aplicación de los principios sobre empresas y derechos humanos y otros convenios de derechos humanos aplicables a la materia.

1. En el año 2015 el gerente de Minera San Rafael (empresa nacional de la transnacional canadiense Tahoe Resources Inc) fue ligado a proceso penal y enviado a prisión preventiva por la posible comisión del delito de contaminación industrial de la quebrada El Escobal, afluente del río Los Esclavos, principal abastecedor de agua para las comunidades del departamento de Santa Rosa. Dos años antes, en 2013, Alberto Rotondo, gerente de seguridad de la misma empresa minera fue detenido en el aeropuerto La Aurora de Ciudad de Guatemala, cuando pretendía huir de la justicia, luego de ordenar disparar con armas de fuego contra líderes comunitarios que se oponían a la imposición del proyecto minero de dicha empresa.

Fotografía (CC) : Monk fotografia

© Generalitat de Catalunya



ARTÍCULOS CENTRALES

## El camino catalán

**Michela Albarello**

Presidenta de la Taula Catalana por la Paz y los Derechos Humanos en Colombia

Aunque no lo parezca, la preocupación de las instituciones democráticas, de la sociedad civil organizada y de la ciudadanía por la violación de derechos por parte de los grandes poderes económicos viene de lejos. Ya el presidente chileno, Salvador Allende, en su último discurso ante la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre de 2017, alertaba de manera clarividente en torno a las posibles y nefastas consecuencias de la concentración del poder, y por lo tanto de riqueza, a nivel mundial y denunciaba que esta situación sería muy perniciosa para la humanidad<sup>1</sup>.

Con la preocupación en aumento se han ido articulando respuestas políticas y jurídicas que, en diferentes ámbitos y países, han intentado poner freno y regular los abusos indiscriminados que los grandes poderes corporativos cometían y cometen en contra del derecho laboral, ambiental y social de los pueblos. Concentrándonos sólo en Cataluña y en tiempos recientes, hemos asistido a reacciones y propuestas interesantes para intervenir, desde los poderes públicos, hacia la exigencia de responsabilidad y respeto de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales. Gracias también a las presiones ejercidas mediante movilizaciones y demandas concretas de la sociedad civil catalana, el Parlamento y el Gobierno de Cataluña han demostrado la voluntad de velar para que los derechos humanos sean respetados por parte de todos los actores catalanes que actúan más allá de las propias fronteras.

Para empezar, en diciembre de 2013, el Parlament de Catalunya aprobó una moción en que se instaba al Gobierno a crear un grupo de trabajo en el marco del Consejo de Cooperación al Desarrollo para “elaborar un plan de sensibilización dirigido a las

empresas catalanas deslocalizadas que operan allí donde hay proyectos de cooperación exterior catalanes”. Este grupo de trabajo se creó en abril de 2014 y desde entonces se viene reuniendo de manera estable, con planteamientos que quieren garantizar tanto la efectividad como la coherencia entre diferentes políticas con la participación de diversos sectores implicados.

Por otra parte, el 4 de diciembre de 2014, se aprobó la Ley 16/2014 de acción exterior y de relaciones con la Unión Europea, que promueve la defensa de la paz, los derechos humanos y el desarrollo humano sostenible, así como “la garantía de la coherencia de las acciones de promoción de la internacionalización económica de Cataluña con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, velando siempre por el respeto a los derechos humanos en cualquier acción que se lleve a cabo”.

**“ El Parlamento y el Gobierno de Cataluña han demostrado la voluntad de velar para que los derechos humanos sean respetados por parte de todos los actores catalanes que actúan más allá de las propias fronteras ”**

Además, debemos destacar la labor llevada a cabo por la Taula Catalana por la Paz y los Derechos Humanos en Colombia, plataforma de entidades de la sociedad civil catalana que nació el año 2002 y que desde hace más de dos años hace una intensa tarea de denuncia en contra de los graves impactos, sociales y medioambientales, en la ciudad colombiana de Buenaventura a raíz de la implantación de megaproyectos portuarios. Buenaventura es una ciudad portuaria de la costa del Pacífico colombiano que supera todos los índices del país de violencia y de vulneraciones de derechos humanos. Sensible a las demandas de las comunidades afectadas, el año 2014 la Taula decidió realizar un estudio sobre los efectos y consecuencias de la inversión de la empresa catalana Grup TCB, accionista mayoritario de la terminal de contenedores TCBuen en el

puerto de Buenaventura.

Los resultados de este estudio, “Asedio a las comunidades. Los impactos de una empresa catalana, Grup TCB, a Buenaventura, Colombia”<sup>2</sup>, se presentaron el 26 de junio de 2015 en el Parlament de Catalunya. Una delegación de representantes de la iglesia, la política y las comunidades afectadas de Buenaventura explicó, en una comparecencia ante los grupos parlamentarios que forman parte de la Comisión de Acción Exterior y Cooperación, Relaciones Institucionales y Transparencia, como los planes de desarrollo económico y urbanístico para la ciudad estaban generando situaciones de violencia, con la participación, directa o indirecta, de empresas catalanas. Todos los grupos parlamentarios expresaron su compromiso para realizar un seguimiento de la situación.

Este compromiso se tradujo, a finales de abril del 2016, en una delegación catalana, formada por representantes de organizaciones de la sociedad civil y de instituciones, que visitó Buenaventura. Entre otros objetivos, la delegación había sido también invitada a asistir a la audiencia pública “Víctimas del desarrollo y estado de cosas inconstitucionales” convocada por la Comisión de Derechos Humanos del Senado de la República de Colombia y diferentes organizaciones sociales de Buenaventura. El viaje buscaba también encontrar fórmulas para generar vínculos directos de cooperación y solidaridad entre Buenaventura y Cataluña, concretamente Barcelona, dada la importancia que la «marca Barcelona» comporta en esta ciudad del Pacífico. Paralelamente, se constituyó un “grupo (de trabajo) catalán de empresa y derechos humanos” formado por representantes de la Taula y de Lafede.cat - organizaciones para la justicia global con el objetivo de avanzar en propuestas concretas para contrarrestar los efectos de las actuaciones más nefastas de las multinacionales catalanas en el exterior.

Para dar salida al trabajo de este grupo en junio pasado se celebró una segunda jornada en el Parlament de Catalunya. La jornada tenía el fin de poder definir mecanismos de control y supervisión vinculantes para las empresas catalanas en materia de respecto de los derechos humanos, sociales, económicos, laborales y ambientales. Se planteaba que dichos mecanismos contaran con la participación de la sociedad civil.

## **“ La Comisión de Acción Exterior y Cooperación del Parlamento de Catalunya aprobó el 4 de noviembre de 2016, por unanimidad, la propuesta de crear un Centro de Evaluación de los Impactos de las Empresas Catalanas en el Exterior ”**

En esta jornada también se presentó el estado de la cuestión de la resolución A/HRC/RES/26/9 “Elaboración de un instrumento vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos” adoptada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2014) y promovida por Ecuador, Rusia, India y Sudáfrica, entre otros. En este sentido la búsqueda de mecanismos que puedan llenar el vacío jurídico que permite la impunidad de las transnacionales en sus actuaciones es prioritaria y común.

Además, representantes del grupo de trabajo catalán asistieron a Ginebra, a finales de octubre, a la segunda sesión del Grupo de Trabajo Intergubernamental del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (espacio en el que, como hemos señalado antes, se trabaja<sup>3</sup> para llegar a la creación de un Tratado vinculante para las empresas transnacionales en materia de derechos humanos) y a la cumbre alternativa paralela. En este contexto internacional se pudo compartir espacio con propuestas parecidas, como una iniciativa legislativa suiza que podría acabar proponiendo un referéndum sobre este tema y un proyecto de ley francés, y se puso de manifiesto el nivel importante de madurez de la iniciativa catalana.

Finalmente, fruto de la jornada del junio pasado y de reuniones posteriores con todos los grupos parlamentarios en Cataluña, la Comisión de Acción Exterior y Cooperación del Parlament de Catalunya aprobó el 4 de noviembre 2016, por unanimidad, la propuesta de crear un “Centro de Evaluación de los Impactos de las Empresas Catalanas en el Exterior que disponga de instrumentos vinculantes que velen por el cumplimiento de la legislación en el ámbito de los Derechos Humanos y con

participación de la sociedad civil catalana, del Gobierno y del Parlamento” en el plazo de ocho meses. De los ocho meses ya han pasado tres. Queda menos tiempo para hacer realidad el compromiso político hacia la garantía de la prioridad de los derechos humanos, laborales y medioambientales por encima de los beneficios empresariales y del poder corporativo.

1. Daniel Uribe Terán: La pieza faltante del rompecabeza; en “América Latina en movimiento”, Alai, no. 520, diciembre 2016, año 40, 2na época, pág. 13

2. Los autores del estudio son María Jesús Pinto, Tomás Gisbert y Xavier Sulé.

3. Nota del editor: ver el artículo [“Hacia un tratado vinculante”](#) publicada en esta misma revista

Fotografía : Xavier Sulé. Puerto de Buenaventura, Colombia

© Generalitat de Catalunya

RECOMANEM

## Materiales y recursos de interés recomendados por el ICIP

### Informe

#### *El gran escándalo del aceite de palma*

Amnistía Internacional ha publicado recientemente el informe “El gran escándalo del aceite de palma. Abusos laborales detrás de grandes marcas”<sup>1</sup> que documenta un amplio abanico de violaciones del derecho laboral y otros abusos de derechos humanos que se cometen en las plantaciones de palma en Indonesia: trabajo forzoso, trabajo infantil, remuneraciones inferiores al salario mínimo, jornadas de hasta 12 horas, condiciones de trabajo no seguras, vulneraciones del derecho a la salud y discriminación de género.

Indonesia es el productor de aceite de palma mayor del mundo y Wilmar, la empresa que domina el mercado, controla más del 43% del comercio mundial. Hay que tener en cuenta que prácticamente la mitad de los productos de consumo más corrientes contienen aceite de palma u otros ingredientes de la palma: cosméticos, envases, detergentes, biocombustibles, pero también productos alimentarios como helados, chocolate, margarina, cereales procesados, etc.

Las investigaciones de Amnistía se han centrado en las propias plantaciones y plantas extractoras de Wilmar y sus proveedores, y han seguido la pista a hasta nueve empresas de ámbito mundial que compran el aceite de palma indonesio a Wilmar y llenan nuestros supermercados de diferentes productos de consumo.

Un punto interesante del informe es que no sólo se fija en las responsabilidades de las empresas indonesias. También señala la responsabilidad del gobierno asiático al no

realizar controles adecuados ni hacer cumplir su legislación laboral. Pone además el acento en la responsabilidad de estas nueve empresas para no aplicar la adecuada diligencia debida en materia de derechos humanos a la hora de comprar el aceite de palma a Wilmar. Amnistía Internacional también denuncia que el certificado RSPO – que en teoría tendría que garantizar que el aceite de palma se ha producido de manera sostenible y sin explotaciones- sigue unos procesos “profundamente deficientes” y no puede ser considerado como garantía.

1. Informe original en inglés: “[The great palm oil scandal: labour abuses behind big brand names](#)”. Disponible también en castellano y francés.

## **Web**

### ***Business and Human Rights Resource Centre***

Cualquier persona que se quiera introducir en las relaciones entre las empresas y los derechos humanos tiene que empezar por visitar el [Business and Human Rights Resource Centre](#). Para hacernos una idea del volumen de información que contiene la web, hay hasta nueve categorías temáticas: desde organizaciones empresariales, hasta la legislación vigente, políticas de empresa relacionadas con los derechos humanos y hechos positivos. En la web encontramos los planes de acción aprobados por diferentes países, proyectos de ley vigentes, artículos comentados, enlaces a otros centros que se ocupan de la misma temática, vídeos, noticias... en definitiva, un volumen de información enciclopédico.

Pero no se trata únicamente de una excelente recopilación de información clasificada temáticamente, sino que la web también incluye herramientas de análisis muy útiles, entre las cuales:

- Un mapa de casos legales: incluye casos judiciales de violaciones de los derechos humanos por parte de empresas con información detallada para conocer el estado actual de la situación.

- Un registro de la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido, que obliga a las empresas a realizar una declaración que incluya las actividades susceptibles de generar violaciones de derechos humanos. Business and Human Rights Centre ha

hecho una recopilación de todas las declaraciones llevadas a cabo por las empresas. Actualmente hay cerca de 1.400 empresas recogidas en la web.

- El apartado *Business Action* (Acción Empresarial), que presenta diferentes maneras en que las empresas pueden asumir sus responsabilidades sobre los derechos humanos de una manera positiva.

Una web potente que está disponible con nueve versiones lingüísticas. Más, incluso, que la web de Naciones Unidas.

## **Web**

### ***Due Process of Law Foundation (DPLF)***

DPLF es una organización no gubernamental fundada en el año 1996 por el profesor Thomas Buergenthal. A partir del trabajo que desarrolló a la Comisión de la Verdad para El Salvador se convenció de que los derechos humanos sólo se garantizarían en el continente americano con cuerpos judiciales fuertes e independientes. Así, decidió crear DPLF para promover el estado de derecho y los derechos humanos en la América Latina, mediante la investigación aplicada, la incidencia política y la difusión de ideas.

DPLF divide sus actividades en cinco grandes programas: Independencia judicial; Derechos humanos e Industrias Extractivas; Justicia Transicional; Sistema Interamericano; y México.

Cuenta con una web bilingüe en inglés y castellano donde presenta todas sus actividades y publicaciones. La difusión de ideas se hace evidente a partir del seguimiento del gran número de actividades que realiza. Respecto de las publicaciones, resulta muy útil el motor de búsqueda que permite filtrar por años, país o temática de la publicación. La utilidad es todavía mayor si tenemos en cuenta el amplio abanico: investigaciones, informes, la revista *Aportes DPLF*... Sin embargo, por su aspecto innovador, hay que destacar el apartado de las infografías. Con doble carácter, pedagógico y de incidencia política, las infografías del DPLF son herramientas excelentes por su posibilidad de difusión en las redes, las diversidades temáticas que abordan (misiones internacionales, perfiles de cargos judiciales...) y por el rigor y cantidad de información que incluyen.



La vertiente de incidencia política se completa con los ya mencionados informes publicados, pero sobre todo con el blog, muy arraigado a la actualidad gracias a las múltiples entradas mensuales que se publican; los autores son diversos, siempre especialistas de los temas que examinan, y destacan Carlos Martín Beristain, Katya Salazar o Leonor Arteaga, entre otros.

## **Película**

### ***The True Cost***

El 24 de abril de 2013 en Daca, la capital de Bangladesh, se hundió una fábrica de ocho plantas y murieron al menos 1.127 trabajadores y 2.437 resultaron heridos de gravedad. Se trata del accidente laboral más grave de la historia reciente, e hizo evidente un problema que Occidente prefería no conocer: las condiciones laborales de las personas que fabrican los bienes que masivamente consumimos en los países desarrollados. Desgraciadamente, el accidente no supuso un punto de inflexión definitivo para que la población de los países ricos nos diéramos cuenta de hasta qué punto nuestros excesos, nuestra cultura del vivir como si los recursos del planeta fueran infinitos, tienen costes directos y reales sobre una parte importante de la población.

Esta es la tesis sobre la que se sustenta la película documental *The True Cost* centrada en el mundo de la moda y las condiciones laborales de los trabajadores textiles. La película juega con el inmenso contraste que supone el glamuroso mundo de la alta costura con las condiciones laborales que sufren las trabajadoras que confeccionan aquellas prendas de ropa. Ciertamente la película peca de un exceso de determinismo y uno, parece, casi imposible mundo por cambiar. Pero teniendo en cuenta el aterrador accidente de hace 4 años y la poca concienciación producida en la población acomodada del planeta, quizás es un exceso voluntario para buscar un cambio de comportamiento en los hábitos de Occidente.

Desde el punto de vista técnico, la fotografía y la música acompañan y dan fuerza al mensaje. Otro de los aciertos es la distribución, ya que el documental se encuentra accesible en las principales plataformas de vídeo por el módico precio de una jornada entera de trabajo de una de las protagonistas de la película.

© Generalitat de Catalunya

TRIBUNA

## Europa y África: guerras y paces que nos afectan

**Jordi Palou-Loverdos**

Abogado y mediador en resolución de conflictos

Hay opciones vitales que transforman lo que es ordinario en extraordinario. Distinguir lo esencial de lo instrumental, escuchar y sentir como propias las lágrimas ajenas -se manifiesten éstas aquí o a 6000 kilómetros-, optar por cuidar a los seres de aquí y de allí... es vivir y honrar la vida, con mayúsculas. Hace ahora 20 años, unas personas que habían puesto en el centro de su vida y de su profesión el cuidado a las personas decidieron desplazarse a Ruanda y la República Democrática del Congo para ponerse al servicio de los que sufrían, como hoy hay personas que hacen lo mismo con sus vecinos, con personas vulnerables en barrios de ciudades y pueblos o como aquellos que deciden darlo todo en Siria, las aguas del Mediterráneo, Afganistán, Iraq, Palestina, Israel, Irán o Colombia. Hace dos décadas, a través de la ONG Médicos del Mundo, Flors Sirera (hija, hermana y enfermera catalana), Manuel Madrazo (padre de dos hijas y médico andaluz) y Luis Valtueña (hijo, hermano y periodista madrileño) decidieron dedicar los últimos meses de 1996 y primeros de 1997 a personas en situaciones límite en África Central. Hacemos memoria de su vida y de la vida que dieron, no únicamente de su muerte violenta hace ahora veinte años en Ruanda (el 18/1/1997, alejada de los tres meses de locura genocida del 1994). Porque su vida tiene sentido para tod@s... y su muerte, sólo ellos saben el sentido de la misma y cómo ha trascendido en otras vidas.

No fueron los primeros; tampoco los últimos. Millones de personas -sí, millones en plural- todas ellas con sed de equidad, de justicia, de paz, de plenitud vivían su vida y les fue arrebatada de forma violenta, o fueron privadas de sus casas, de sus opciones vitales o de sus próximos. Personas aparentemente lejanas, ruandesas, congoleñas,

burundesas, canadienses, italianas, británicas, belgas... y también aparentemente cercanas, como los misioneros Joaquim Vallmajó (26/4/1994, Ruanda), Servando Mayor, Julio Rodríguez, Miguel Ángel Isla y Fernando De La Fuente (31/10/1996, R.D. del Congo) o Isidro Uzcudún (10/6/2010, Ruanda). Cooperantes y misioneros asesinados por ser testigos incómodos de los crímenes de los vencedores (Frente Patriótico Ruandés) en Ruanda y el Congo.

## **“ Flors Sirera, Manuel Madrazo y Luis Valtueña se desplazaron a Ruanda y el Congo para ponerse al servicio de los que sufrían; hacemos memoria de su vida y su muerte violenta ”**

¿En qué situación se encuentran ahora Ruanda o la República Democrática del Congo? ¿en guerra? ¿en paz? ¿en democracia? Aunque el análisis complejo de ambos países excede estas líneas sí podemos afirmar que viven en una situación de una intensísima violencia directa, estructural y cultural en todas sus dimensiones, en el sentido que aportan Galtung o Lederach. Aunque la comunidad internacional destaca los progresos económicos de estos países, con tasas de crecimiento que ya quisiéramos para los nuestros, los presidentes de ambos países, Paul Kagame y Joseph Kabila respectivamente, fueron actores claves en sucesivas guerras y quieren mantenerse en su sillón y con privilegios el tiempo que haga falta.

A pesar de su supuesta involucración en crímenes contra la humanidad, genocidio, crímenes de guerra, tortura, desapariciones forzadas y represión sistemática, Kagame y Kabila resultan intocables en su condición presidencial; por ello la quieren alargar hasta el extremo mientras el pueblo al que supuestamente sirven se muere, en todos los sentidos. Con diferentes palabras y contextos ambos dicen adivinar la voluntad de su pueblo, mostrándose prestos a doblegarse a su voluntad para presentarse de nuevo a las elecciones. Sirva un simple ejemplo para ilustrar el contraste entre los “salvadores” y “sus” pueblos. En las anteriores elecciones presidenciales de Ruanda, convocadas en el año 2010, el ya presidente Kagame fue reelegido con el 93% de los

votos; en 2003 “cosechó” el 94% de los sufragios. Estos son los titulares que recibimos en Occidente. Algunas pocas palabras graves de la ONU, Amnistía Internacional y Human Rights Watch después de las elecciones y... suma y sigue (en medio de una escandalosa complicidad de algunos estados de la comunidad internacional y multinacionales occidentales con inconfesables intereses geoestratégicos y geoeconómicos en África Central).

Pasamos por alto muchas cosas: por ejemplo, Victoire Ingabire, una mujer valiente - igual que Flors-, ruandesa residente en Holanda, madre y esposa decide volver a su país en enero de 2010 para presentarse a las elecciones presidenciales. A su llegada al aeropuerto, clama por la democracia, invita a cambiar de presidente sin ser acompañada de ejército o violencia (como había ocurrido en el país hasta entonces), reclama justicia para todos los responsables de crímenes, aboga por el reconocimiento de todas las víctimas (no sólo las oficialmente reconocidas, tutsis), propugna el diálogo para superar la guerra y la represión (llevando a Ruanda las conclusiones del Diálogo Intraruandés; en los meses siguientes el régimen de Kagame no le deja registrar su partido, la detiene, tortura y condena a siete años de prisión por rebelión; ella recurre su condena y el Tribunal Superior le duplica la pena: quince años. Desde entonces es prisionera política, como muchos otr@s. Tiene suerte de poder explicarlo, muchos no pueden hacerlo. Ha recurrido su condena al Tribunal Africano de Derechos Humanos y el régimen de Kagame quiso retirarse del tribunal internacional, sin éxito.

Aunque no es un buen augurio que este tribunal haya aceptado como *amicus curiae* a una organización cercana al régimen de Kagame y no, en cambio, a organizaciones internacionales, entre ellas africanas, catalanas y españolas, se tiene la esperanza que se analizará con rigor e imparcialidad la posible vulneración de derechos humanos de Victoire en el juicio previsto para el próximo 17 de marzo<sup>1</sup>. En medio de todo ello, el presidente ruandés consigue modificar la constitución para poderse presentar este año a una tercera reelección y poder continuar como tal hasta el año 2024.

## **“ Millones de personas con sed de equidad, de justicia y de paz, vivían su vida y les fue arrebatada de forma violenta ”**

Salvando las distancias, todo esto me recuerda demasiado a episodios que hemos sufrido de guerra civil y dictadura en este país: en octubre de 1990 Kagame y sus hombres invaden Ruanda desde Uganda e inician una guerra para conquistar el poder (perdido); no se salen con la suya del todo y la guerra degenera en genocidio, y después de 100 días de locura asesina multidireccional Kagame toma el poder por la fuerza en julio de 1994, iniciando una fuerte represión en su país (además de dos guerras en la vecina R.D. del Congo, que siguen produciendo miles de refugiados en África y Europa), rebautizándose como demócrata ante la comunidad internacional, siendo una verdadera dictadura sistemáticamente represiva. Probablemente, este año sea reelegido presidente con casi el 100% de los votos. Tengo la impresión que las personas y los pueblos tenemos menos necesidad de liberadores de la patria, populistas y proveedores de libertad material (en forma de líderes visionarios y/o de líderes de corporaciones multinacionales) y más de ciudadanos que se pongan al servicio de las personas y los pueblos.

El Tribunal Penal Internacional para Ruanda, creado para investigar los crímenes más graves producidos en este país (únicamente del año 1994), ha investigado sólo a una parte del conflicto y no ha querido investigar ni la muerte del misionero Vallmajó, ni de obispos, religiosos tutsis y hutus, ni de víctimas hutus o twas. Sólo ha condenado a una veintena de líderes hutus del régimen Habyarimana contra el que luchó Kagame. Dicho tribunal no puede investigar la muerte de Flors y sus compañeros del 1997, ni el resto de las víctimas españolas y ruandesas y congoleñas; tampoco lo puede hacer la Corte Penal Internacional, competente sólo para investigar crímenes posteriores al año 2002.

## **“ Tenemos menos necesidad de liberadores de la patria, populistas y proveedores de libertad material y más de ciudadanos al servicio de las personas y los pueblos ”**

Por ello, los familiares de Flors Sirera y de víctimas catalanas, españolas y ruandesas, junto con destacadas instituciones públicas (incluyendo a los ayuntamientos de Figueres, Manresa, Navata o Sevilla) y ONG nacionales e internacionales, interpusieron una acción de justicia según el principio de justicia universal. Después de años de investigaciones con testigos protegidos, el juez dictó órdenes de arresto internacional contra 40 miembros de la cúpula político-militar de Ruanda, con Kagame a la cabeza. A partir de aquí se produjeron numerosos impactos internacionales<sup>2</sup>, que intentaron ser neutralizados. El último, la detención -a petición de un juez español- del general Karake Karenzi en Londres, quien consiguió evitar el juicio de extradición gracias a las maniobras e interferencias políticas de la fiscalía británica y de la abogada de Karake, Cherie Blair (esposa del anterior *premier* Toni Blair, asesor “gratuito” de Kagame). A ello hay que añadir que el gobierno español quiso suprimir la justicia universal, obligando a las víctimas a recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional.

Seguimos hoy poniendo en el centro a Flors, Manuel, Luis, Victoire y a todos los que, sea cual fuere el lugar de responsabilidad que ocupen, se ponen al servicio de las personas y los pueblos y trabajan para la realización de derechos humanos en sociedades más equitativas, armónicas y pacíficas.

1. Victoire Ingabire, ya como presa política, fue una de las nominadas al Premio Sakharov a la libertad de conciencia del Parlamento Europeo y es, por tercer año consecutivo, candidata al Premio Internacional Catalunya otorgado por la Generalitat de Catalunya. También ha sido candidata al Premio ICIP Constructores de Paz 2016.

2. Más información sobre la causa de justicia y sus impactos en el [Anuario de Acción Humanitaria y Derechos Humanos](#), Universidad de Deusto, 2015.

Fotografía : UN Photo/Isaac Billy

© Generalitat de Catalunya

TRIBUNA

## **PBI: haciendo visible la intrahistoria de las personas que luchan por la paz**

**Virginia Mazuela Coll**

Brigadista, PBI Colombia y PBI Estado Español

PBI lleva 35 años abriendo espacios para la paz, acompañando a personas defensoras de los derechos humanos que están amenazadas por el trabajo que realizan. Hoy día hay voluntariado internacional de PBI en Colombia, Guatemala, Honduras, México, Indonesia, Nepal y Kenia. Ese trabajo en el terreno se complementa necesariamente desde los 14 grupos nacionales de PBI cuya labor fundamental es construir una red de apoyo y asistencia que se pone en marcha cuando las personas acompañadas reciben amenazas u hostigamiento. Este mecanismo asegura que diplomáticos, integrantes de gobiernos y otras reconocidas personalidades presionen a los presuntos autores de violaciones de derechos humanos o a las autoridades locales con el objetivo de prevenir el abuso.

Esas grietas para la paz que abren los y las defensoras en sus propios países son pequeñas al principio pero se agrandan con la presencia y el foco internacional. PBI acompaña la historia -con minúscula (lo que Unamuno llamó la intrahistoria), la de los marginados que luchan por cambiar la Historia -con mayúscula-.

Quienes han protagonizado los titulares de los Acuerdos de Paz en Colombia han sido el presidente Santos y el comandante de las FARC Timochenko, pero quienes harán posibles los acuerdos son aquellos que durante décadas han apostado por una resolución no armada y no violenta, arriesgando su vida día a día: los defensores y defensoras de derechos humanos, las comunidades campesinas que quieren vivir fuera del conflicto y proponen alternativas de protección comunitaria creativas, respetuosas con la vida (la propia, la de futuras generaciones y la del medio en el que viven).



Aquellas personas que han humanizado el conflicto y nos han recordado que debemos exigir que se respeten los derechos humanos incluso en períodos de guerra; que a un civil no se le puede involucrar en los operativos. Todo esto a pesar de que en un país como Colombia 8 de cada 10 muertes a causa del conflicto han sido de civiles. Negociadores, Comandantes, Presidentes se escriben con mayúscula y nombres propios; víctimas, desplazados... se escriben con minúscula, sin nombres propios y generalmente detrás de una cifra.

**“ Negociadores, Comandantes, Presidentes se escriben con mayúscula y nombres propios; víctimas, desplazados... se escriben con minúscula, sin nombres propios y generalmente detrás de una cifra ”**

En PBI queremos que quienes dan voz a esos colectivos sean escuchados; que las páginas, los libros y tomos de quienes están documentando las agresiones sean leídos en las instituciones adecuadas y que cobren un significado que devuelva a los seres queridos de las víctimas la razón de la sinrazón, a sus comunidades la esperanza y que dé aliento a los más jóvenes. Por ello, cada una y cada uno de los más de mil brigadistas que han formado parte de PBI en estos 35 años es portador de muchas historias de vida de la intrahistoria. Esos personajes no salen habitualmente en los medios y, si lo hacen, su relato ha sido tergiversado por alguna razón. El voluntariado de PBI sí conoce su historia y siente la obligación de darla a conocer, de hablar. De relatar las vivencias y luchas de Hilma, Luis Eduardo, Enrique, Ramiro, Brígida...

No hay brigadista que tenga dudas sobre el concepto de “resiliencia” porque nuestros hacedores de intrahistoria dan sentido cada día a esta palabra, convirtiendo la muerte en vida, en dignidad y en aprendizaje. Como ocurrió el 21 de febrero de 2005 con el asesinato y descuartizamiento de Luis Eduardo junto con otras siete personas, tres de ellos niños y niñas. A las pocas semanas de esta masacre, la historia de resistencia y de

agresiones a la Comunidad de Paz de San José de Apartadó se multiplicó por las cuatro esquinas del globo: organizaciones civiles, parlamentarios, ministerios de exteriores, oficinas de Naciones Unidas... Así mismo, las mentiras de Álvaro Uribe en relación a la masacre, atribuyéndolo a venganzas internas de la guerrilla, avergonzaron al cuerpo diplomático presente en Colombia, consciente de la verdad en parte gracias a las intensas interlocuciones mantenidas con PBI. Además, los militares culpables han sido juzgados en 2013 habiéndose dictado una sentencia emblemática (veinte años de cárcel) que hace comprender los mecanismos y la fontanería de la connivencia entre el ejército, el Estado y los paramilitares. Dicha masacre fue realizada conjuntamente por el Bloque Héroes de Tolová de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) y las tropas de la Brigada XVII del Ejército.

**“ No hay brigadista que tenga dudas sobre el concepto de “resiliencia” porque nuestros hacedores de intrahistoria dan sentido cada día a esta palabra, convirtiendo la muerte en vida, en dignidad y en aprendizaje ”**

PBI ha acompañado a la Comunidad de Paz desde 1999 a pesar de los innumerables ataques. La pregunta, en aquellos años de acompañamiento, era obligada: ¿qué protección otorga PBI si continúan los asesinatos? La masacre de 2005 fue un punto de inflexión, los ataques han continuado pero nunca en esa escala. La no injerencia en los asuntos internos de aquéllos a quienes acompañamos es un principio básico de PBI y, en este caso, primó como criterio. A pesar de las dudas que nos sobrevinieron sobre si debíamos o no quedarnos, decidimos seguir a su lado en el camino que ellos eligieron. De este modo, la comunidad siguió abriendo su grieta para la paz durante los años de ataques más intensos, en parte gracias a la presencia permanente de PBI y al profundo trabajo de incidencia que se hizo. Se exigía respeto, investigación y justicia a la Brigada XVII, al ministerio del Interior, a la Fiscalía... No sólo en Colombia, también en Norteamérica y en la Unión Europea.

Para aquellos brigadistas que estaban y aún siguen acompañando día y noche a los y las campesinas de San José, nunca ha habido dudas sobre la pertinencia de estar ahí. Nunca olvidaré la mirada de terror de una niña de cinco años cuándo nos vio salir con las mochilas para hacer el cambio de turno. Miró hacia el cerro que rodeaba el pueblo desde donde el ejército vigilaba la comunidad y dijo: «No os vayáis por favor, esa gente sigue ahí». Tampoco olvidaré cómo el representante legal de la Comunidad se escondió (1) detrás de la brigadista cuando los paramilitares atracaron el coche donde íbamos para robar el dinero de la venta del cacao. Pero también me quedó grabada la cara de satisfacción del Consejo Interno cuando dijimos que habíamos conseguido llamadas de atención al gobierno colombiano de varios de los más influyentes congresistas norteamericanos por la masacre. Y sigue triunfando la resiliencia cuando aún hoy en día se está planificando una macrodelegación que acuda al 20 aniversario de la comunidad que celebra en San Josecito y asistirán, una vez más, otros tres concejales de mi ciudad.

**“ PBI busca magnificar cada uno de aquellos actos heroicos, creativos, que ensalzan la dignidad del ser humano; comportamientos ejemplares de la gente a la que acompañamos ”**

PBI, como ya hemos dicho, no ha estado sólo en San José; nació en Centro América en los 80 donde, tristemente en las últimas dos décadas, los proyectos se han reabierto por la crisis de derechos humanos que allí se está viviendo. Cambian los paisajes, las lenguas, el color de la piel, las siglas de los partidos y los sistemas políticos pero la intrahistoria de un país sometido a la violencia política no cambia. Los comportamientos humanos -los heroicos y los miserables- se repiten. Nuestro cine y nuestra literatura están llenos de ejemplos parecidos, se nos relatan esos mismos momentos en distintos lugares y diferentes guerras. Cualquiera brigadista ha conocido héroes como el profesor que encarna Fernando Fernán Gómez en *La lengua de las mariposas*, pero también familias que, cuando cambiaba el color del poder y por salvar

su vida, han apedreado al antes amado profesor. Idénticos comportamientos se leen en la *Suite Française* de Irène Némirowsky a pesar de que transcurre en Francia en la Segunda Guerra Mundial, describiendo con total profundidad los distintos matices del miedo en una guerra y en una persecución. Lo peor y lo mejor del ser humano salen en situaciones de violencia extrema, comportamientos repetidos a lo largo y ancho del mundo. Nada está por descubrir pero PBI busca magnificar cada uno de aquellos actos heroicos, creativos, que ensalzan la dignidad del ser humano; comportamientos ejemplares de la gente desconocida a la que acompañamos, para que sean exactamente eso, ejemplos, y la paz y el respeto a los derechos humanos se hagan posibles.

A cada uno de estas personas resistentes los brigadistas podrían ponerle un nombre propio; personas que han acompañado, en ocasiones admirado, con quienes incluso han intimado tras compartir horas, días y semanas.

Hoy veo orgullosa cómo PBI sigue poniendo el foco en las causas más emblemáticas de cada momento y cada país, haciendo que sea posible el trabajo desde sus lugares de quienes luchan por lo suyo: su tierra, su agua, sus cultivos y su aire limpio; por los suyos.

Fotografía: PBI Colombia

© Generalitat de Catalunya

ENTREVISTA

## Entrevista a Shawna Bader-Blau, directora ejecutiva de Solidarity Center

Eugènia Riera

Instituto Catalán Internacional para la Paz

Shawna Bader-Blau, *directora ejecutiva de Solidarity Center*

*Solidarity Center, con sede en los Estados Unidos, es la organización de defensa de los derechos de los trabajadores más importante del mundo. Está presente en más de 60 países, en los que lucha contra la explotación y la discriminación laborales y promueve unas condiciones de trabajo dignas, estables y seguras. En esta entrevista hablamos con su directora ejecutiva, la activista Shawna Bader-Blau, sobre los avances y retos pendientes en el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.*

**El trabajo infantil, la discriminación por razón de género, de raza o étnica y las condiciones de trabajo precarias son formas diferentes de violación de los derechos humanos. ¿Cuáles son los principales ámbitos de preocupación de vuestra organización?**

En *Solidarity Center* nos esforzamos por ayudar a los trabajadores de todo el mundo. Creemos que es realmente la acción de las personas y su capacidad de unirse y organizarse para cambiar las cosas lo que dará lugar a unas economías más justas. Y defendemos específicamente un principio fundamental: que los derechos humanos esenciales de los trabajadores en el lugar de trabajo incluyen la libertad de asociación y el derecho a formar sindicatos y a negociar colectivamente con sus empresas para mejorar sus empleos y sus lugares de trabajo.

## **Solidarity Center trabaja en todo el mundo. ¿En qué regiones constatan más casos de abusos por parte de las empresas?**

Trabajamos en todas las regiones del mundo, en 60 países, y hemos visto que, para los trabajadores, la economía global presenta más similitudes que diferencias. De hecho, vemos que el 60% de todos los trabajadores del mundo están empleados de una manera que llamamos precaria, con contratos temporales y empleos inciertos. Y en algunas partes del mundo, en África y Asia meridional, esta cifra llega hasta el 80%. Además, la mayoría de las veces, los trabajadores en ese tipo de puestos de trabajo no tienen libertad de asociación ni derecho a negociar colectivamente. Están excluidos de estos derechos por ley. Lo que vemos por todo el mundo es que los trabajadores son privados, de forma realmente extrema y masiva, del derecho humano fundamental a reunirse y a luchar por obtener salarios y condiciones de trabajo mejores. Y ello hace a las personas extremadamente vulnerables, a nivel mundial, a los abusos y la explotación. Por ejemplo, si observamos el número de trabajadores migrantes internacionales en todo el mundo, veremos que 150 millones de personas cruzaron las fronteras el año pasado en busca de trabajo en otro país. La mayoría de estos trabajadores, cuando entran en otro país para trabajar -especialmente si se trata de trabajadores con salarios bajos-, se ven privados del derecho a formar o afiliarse a un sindicato. Y lo que sucede es que terminan atrapados en este tipo de empleos con bajas retribuciones en los que no pueden mejorar sus salarios y condiciones de trabajo. Y ello da como resultado que las migraciones laborales contribuyen a que aumente la explotación de los trabajadores alrededor del mundo en vez de constituir una oportunidad para que los trabajadores individuales mejoren sus medios de subsistencia y apoyen a sus familias yendo a trabajar al extranjero. Eso es lo que realmente debería ser.

**“ No dejas tus derechos humanos en un país cuando cruzas a otro. No facturas los derechos humanos en la frontera, te los llevas contigo ”**

Creemos que la manera en que podemos ayudar a los trabajadores a lograr ese objetivo de mejorar sus medios de vida a través de la migración laboral es ayudándoles a que sus derechos humanos sean respetados. No dejas tus derechos humanos en un país cuando cruzas a otro. No facturas los derechos humanos en la frontera, te los llevas contigo.

**En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés). ¿Este marco legal es suficiente para garantizar el respeto de los derechos humanos?**

Sinceramente, creemos que los UNGP son un gran marco y un buen comienzo. Existen muchos instrumentos internacionales que abordan el tema de los derechos humanos de los trabajadores de todo el mundo. El problema de todos ellos es que carecen de garantías específicas y no se aplican. Por tanto, lo que es necesario en un marco como los Principios Rectores de las Naciones Unidas o en cualquier otro marco legal es que, tanto a nivel de país como a nivel de la economía global, las empresas y los Gobiernos sean específicamente responsables de implementar dichos principios. Y con demasiada frecuencia eso no es lo que sucede. En general, lo que vemos es que las empresas del sector privado afirman que van a respetar los derechos humanos, pero solo de manera voluntaria, porque han decidido hacerlo. ¿Dónde y cuándo? Y el problema es que 20 años de cumplimiento voluntario por parte de empresas de todo el mundo del respeto de los derechos humanos de los trabajadores no ha producido mejoras sustanciales en dichos derechos humanos. Basta con ver el desastre de Rana Plaza, en Bangladesh: las empresas habían afirmado que las fábricas eran adecuadas y seguras, pero más de 1.100 trabajadores murieron ese día porque ello no era cierto.

**¿Cómo podría un tratado internacional vinculante sobre empresas y derechos humanos ser efectivo?**

Un tratado internacional vinculante sobre derechos humanos es siempre un importante paso adelante, pero la pregunta es: ¿qué Estados van comprometerse a implementar ese tratado y responsabilizarse específicamente, ellos mismos y las empresas, de su cumplimiento?

**En cuanto al desastre de Rana Plaza, en Bangladesh, ¿en qué medida las condiciones laborales y de seguridad de los trabajadores han mejorado cuatro años después?**

Inmediatamente después de ese desastre se produjeron algunas mejoras en cuanto al ejercicio de los derechos de los trabajadores porque, a nivel mundial, la indignación fue increíble y, a nivel local, los trabajadores de Bangladesh fueron a la vez hábiles y agresivos, organizándose para defender sus derechos. Exigieron que las marcas industriales globales y también sus Gobiernos se hicieran responsables de las normas de seguridad en su país. Y, efectivamente, al principio asistimos a algunas mejoras: muchos miles de trabajadores pudieron formar sindicatos o afiliarse a ellos y se pusieron en marcha negociaciones con las empresas. También vimos a marcas mundiales reunirse con los sindicatos para negociar avances muy innovadores relativos a la rendición de cuentas y a la mejora de los edificios en todo Bangladesh.

**“ En general, lo que vemos es que las empresas afirman que van a respetar los derechos humanos, pero solo de manera voluntaria. ¿Dónde y cuándo? ”**

Sin embargo, lo que está sucediendo ahora es que, como los trabajadores han exigido estas mejoras, las empresas, las fábricas y el Gobierno se han lanzado a intensificar, de una manera deliberada y realmente preocupante, los esfuerzos para limitar sus derechos. Hemos visto que el Gobierno niega cada vez más el registro de nuevos sindicatos. Y muy recientemente, en diciembre, 1.600 trabajadores no sindicados fueron despedidos por una empresa después de que hubieran tratado de pedir salarios y condiciones de trabajo mejores. Estas personas, que ganaban de 68 a poco más de 100 dólares al mes, fueron despedidas por haberse expresado y haber exigido mejores condiciones. Y, lo que es peor, el Gobierno ha estado respaldando el comportamiento de la empresa privada en cuestión, ayudando en la detención de muchos de los trabajadores. Tenemos a 24 dirigentes sindicales que han sido arrestados y



encarcelados. Así que cuando hablamos de empresas y derechos humanos, ¿dónde está la rendición de cuentas respecto al comportamiento de ese Gobierno y de esas empresas con esos trabajadores? El desequilibrio es enorme.

Sin un verdadero compromiso global vinculante de los Gobiernos y las empresas para que deban rendir cuentas por las violaciones de derechos humanos, tememos que este tipo de comportamiento será fomentado en lugar de desalentado.

### **En cuanto a las relaciones internacionales, ¿cree que el poder está más en los Gobiernos o en las empresas?**

Pienso que en las últimas décadas hemos asistido a una creciente concentración de riqueza y a una cada vez mayor desigualdad dentro de los Estados y entre los Estados, lo que ha dado lugar, en muchos países, a una concentración de poder que es tanto económica como política. Cada vez más, la diferencia entre el poder de las empresas y el de los Gobiernos es difícil de discernir: ¿quién es más poderoso, las empresas o los Gobiernos? A veces las empresas son aún más poderosas que los Gobiernos. Cuentan con más riqueza y tienen, digamos, más influencia en cómo se gestiona la economía. Y creo que el aumento de la desigualdad y una mayor concentración de la riqueza son muy perjudiciales, no solo para los derechos humanos sino también para la dignidad humana, el progreso y la democracia en todo el mundo. Para nosotros, la respuesta realmente tiene que ser ampliar los derechos humanos de los trabajadores, que estos puedan unirse, levantarse y hablar alto y fuerte por su dignidad, negociar mejores salarios y condiciones de trabajo y mejorar las comunidades a través del poder colectivo.

### **¿Crees que el nuevo Gobierno de los Estados Unidos, de Donald Trump, influirá en los derechos de los trabajadores?**

Los Gobiernos tienen poder para mejorar las vidas de los trabajadores, para garantizar que tengan empleos seguros y que no se produzcan abusos en la cadena de suministro. También creemos, como organización estadounidense, que debe ser una cuestión de principios para nuestro Gobierno y para todos nosotros que los bienes no sean producidos mediante trabajo en condiciones de servidumbre o mediante trabajo infantil y que cualquiera que trabaje en todo el mundo debe poder hacerlo en

condiciones de seguridad y dignidad. Defendemos esta visión y lo haremos con cualquier Gobierno.

**“ El desafío para todos los que formamos parte de la comunidad de derechos humanos es estar unidos y luchar para crear más oportunidades de trabajo decente, mejores medios de vida y más dignidad y libertad humanas ”**

**¿Qué opina de la Ley sobre la Esclavitud Moderna del Reino Unido, que exige a las empresas con una facturación superior a los 36 millones de libras a poner por escrito las medidas que toman para erradicar la esclavitud y el tráfico de personas?**

Es un buen primer paso, pero no establece sanciones para las empresas con esclavitud en sus cadenas de suministro y no incluye los bienes producidos por filiales de las empresas o destinados a lugares que estén fuera del Reino Unido. Y las empresas que ignoren los requisitos de presentación de informes infringirán la ley, pero sin muchos riesgos o consecuencias.

**Usted ha trabajado como activista y defensora de los derechos humanos durante 17 años. ¿En la actualidad, cuáles son los principales desafíos en la interacción entre empresas y derechos humanos?**

El principal desafío a nivel global es el ascenso de Gobiernos, en todo el mundo, que actúan cada vez más en contra de los derechos humanos. Hay un resurgimiento global del autoritarismo y una represión de la esfera pública en todo el mundo. Y se trata de un gran reto porque este fenómeno sucede al mismo tiempo que la mayor expansión, en la historia moderna de la humanidad, de los derechos de las empresas y los inversores para operar a nivel mundial. Cuando estas dos cosas se combinan, resulta extremadamente difícil que los trabajadores y los ciudadanos se unan para defender y mejorar sus medios de subsistencia y ensanchar la democracia. Por tanto, el desafío

ahora mismo es que todos nosotros y la comunidad de derechos humanos -ONG, defensores de los derechos humanos, sindicatos, etc.- nos mantengamos unidos a fin de oponernos a la supresión de la esfera pública y luchar para crear más oportunidades de trabajo decente, mejores medios de subsistencia y más dignidad y libertad humanas.

Fotografía : Shawna Bader-Blau

© Generalitat de Catalunya

SOBRE L'ICIP

## Noticias, actividades y publicaciones del ICIP

ICIP

Instituto Catalán Internacional para la Paz

### **Entrega del Premio ICIP a Brigadas Internacionales de Paz**

El ICIP entregó el pasado martes 7 de febrero el Premio ICIP Constructores de Paz 2016 a la ONG Brigadas Internacionales de Paz (PBI), por su tarea de protección y acompañamiento de defensores y defensoras de los derechos humanos, en un acto en el Parlamento de Cataluña seguido por un centenar de asistentes.

La ceremonia fue presidida por la presidenta del Parlamento, Carme Forcadell, y el presidente del ICIP, Xavier Masllorens. Por parte de la organización premiada recogió el galardón la responsable de PBI Estado español, Montserrat García, mientras que la glosa fue a cargo de la histórica activista por los derechos humanos y actual diputada en el Congreso de Guatemala, Nineth Montenegro, quien pronunció un emotivo discurso sobre su relación con PBI.

[Vídeo íntegro del acto](#)

### **Seminario internacional “Empresas y Derechos Humanos”**

El ICIP y la Dirección General de Cooperación de la Generalitat de Catalunya organizan el seminario internacional *Empresas y Derechos Humanos: comparando experiencias. Una mirada centrada en la perspectiva extraterritorial*, que tendrá lugar los días 16 y 17 de febrero en el Parlament de Catalunya, con el objetivo en plantear los avances y cuestiones pendientes en la relación entre las empresas y la protección de los derechos humanos.

En los últimos años ha crecido extraordinariamente la sensibilización de la opinión pública en torno a la necesidad de que las empresas desarrollen sus actividades económicas con pleno respeto por los derechos humanos y el medio ambiente. El ICIP ha liderado la creación de la Red Internacional de Investigación sobre Empresas, Conflictos y Derechos Humanos ([BCHR Network](#)) y, también en Cataluña, el Parlamento ha aprobado recientemente una resolución que insta al Gobierno a crear un centro de estudio y evaluación sobre los impactos de las empresas catalanas con inversiones en el exterior.

## **El I Concurso ICIP de Hip-Hop para la Paz ya tiene veredicto**

Coincidiendo con el Día Escolar de la NoViolencia y la Paz (DENIP), el 30 de enero, el ICIP hizo público el veredicto del I Concurso de Hip-Hop para la Paz, dirigido a jóvenes y estudiantes de Cataluña de entre 12 y 25 años con el objetivo de fomentar la cultura de paz.

El videoclip «[STOP WARS](#)» creado por un grupo de alumnos del Instituto Lauro de les Franqueses del Vallès, ha ganado el primer premio en la Modalidad 1, destinada a estudiantes de ESO, FP y Bachillerato, mientras que la obra «[NO LA MALTRATES](#)», de un grupo de jóvenes vinculados a la Fedelatina, ha ganado en la Modalidad 2, destinada a centros y entidades socioculturales, educativas o lúdicas.

Los premios son una *masterclass* impartida por el tallerista y activista Pau Llonch (para los ganadores de la Modalidad 1) y una grabación en el estudio profesional «La Conga Music» de Sabadell (para los ganadores de la Modalidad 2).

## **Últimas publicaciones**

- *[El antigolpe. Manual para la respuesta noviolenta en un golpe de estado](#)*, de Gonzalo Arias. Publicado por el ICIP y Líniazero dentro de la colección “Eines de pau, seguretat i justícia”. Disponible en papel y también en formato pdf y ePub.

- *[Entender la noviolencia: contornos y contextos](#)*, de Maya Carter Hallward y Julie M. Norman (editoras). Publicado por el ICIP y Bellaterra ediciones dentro de la colección “Paz y Seguridad”.

© Generalitat de Catalunya