

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

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

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



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



La responsabilidad empresarial de “respetar” los derechos humanos.



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



¿QUÉ ES EL MARCO DE LA ONU PROTEGER, RESPETAR, REMEDIAR?

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

¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS?

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



¿POR QUÉ SON IMPORTANTES EL MARCO DE LA ONU Y LOS PRINCIPIOS RECTORES

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

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

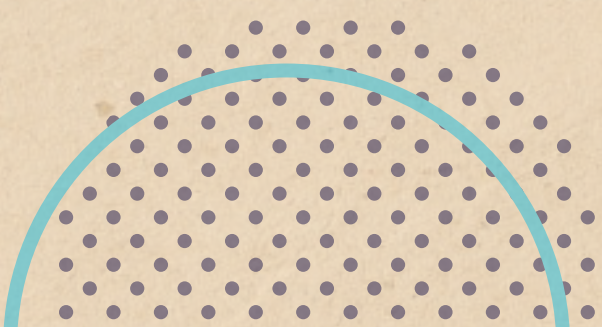
LOS MENSAJES MÁS IMPORTANTES PARA DESTACAR

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

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

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

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



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

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

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

LO QUE IMPLICAN ESTOS MENSAJES



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

-LA RESPONSABILIDAD por las acciones de las relaciones de las empresas.

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

-EL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS de la ONU estableció un Grupo de Trabajo integrado por cinco expertos independientes, que incluye en su mandato funciones como promover los Principios Rectores, identificar e intercambiar “buenas prácticas” y efectuar recomendaciones.

DICHO GRUPO DE TRABAJO CUENTA CON CUATRO INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO.

Procedimiento de comunicación sobre supuestas vulneraciones o violaciones de los derechos humanos

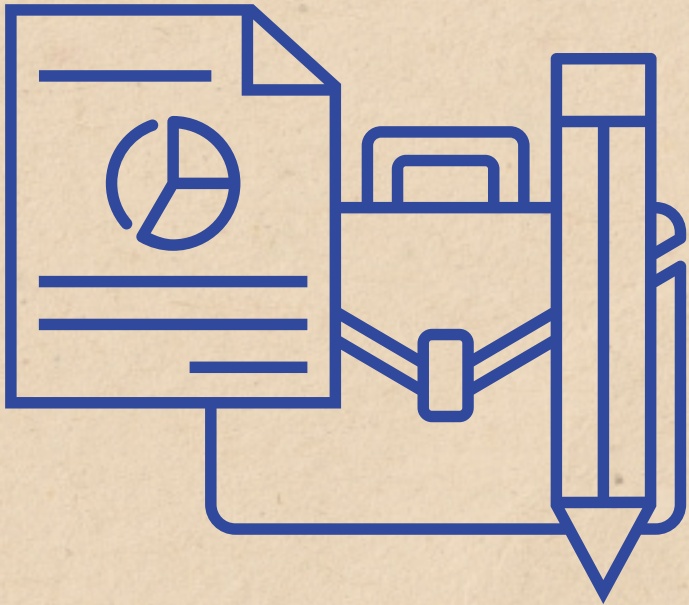
Foro de las Nacionales Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Visitas al País

EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN SUS DIFERENTES PASOS

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



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

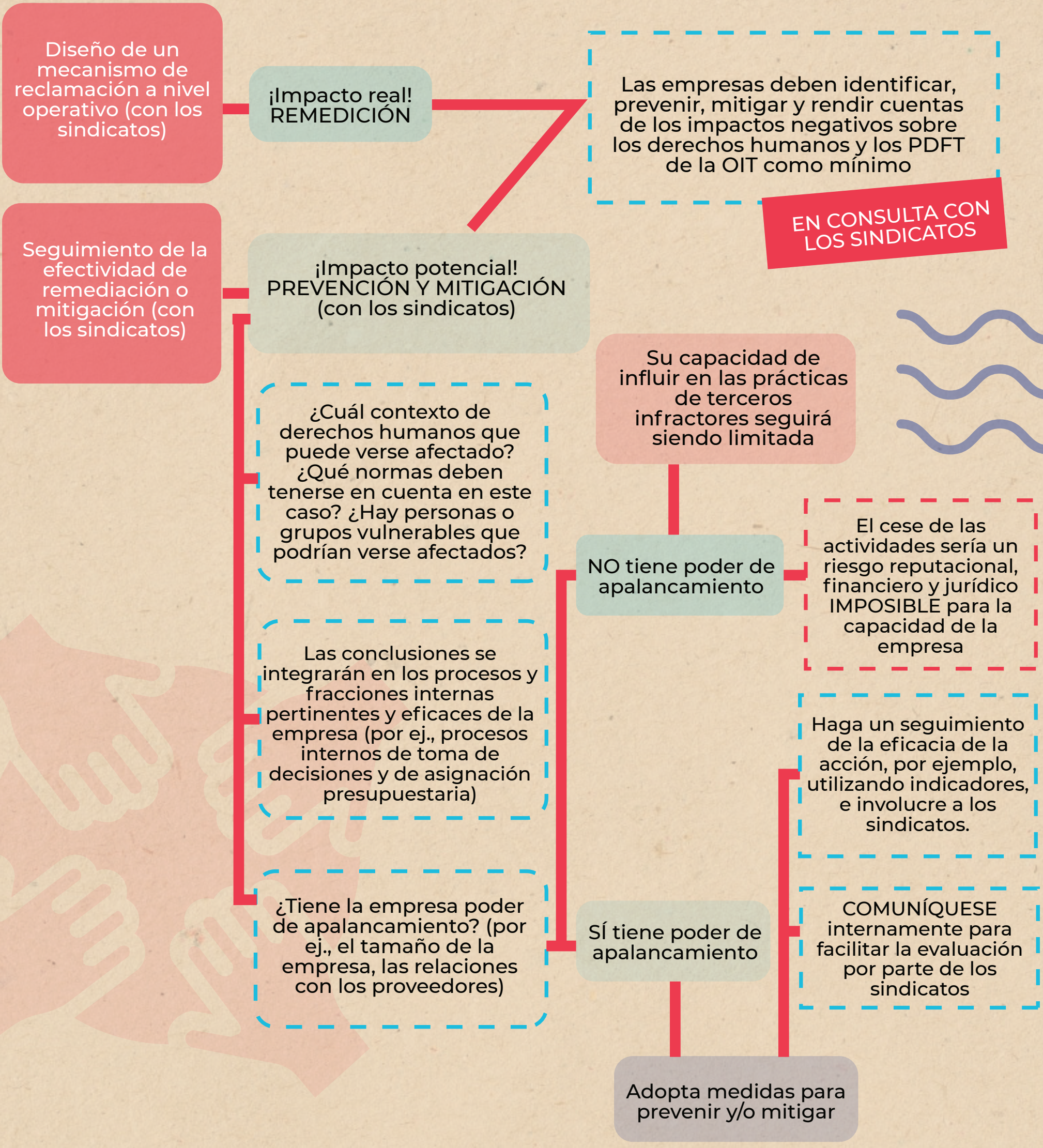
LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DDHH

Ciclo de Debida Diligencia

Reparación



EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y LA PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS



Fuentes de referencia para la elaboración de la ficha

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