

# FOCUS: **BOMBAY**

JULIO 2015



**Derechos  
humanos y  
empresas**

# Las 100 economías más fuertes del mundo

1. USA
2. China
3. Japan
4. Germany
5. France
6. Brazil
7. United Kingdom
8. Italy
9. Russia
10. India
11. Canada
12. Australia
13. Spain
14. Mexico
15. South Korea
16. Indonesia
17. Netherlands
18. Turkey
19. Switzerland
20. Saudi Arabia
21. Sweden
22. Poland
23. Belgium
24. Norway
25. Iran
26. **Royal Dutch Shell**
27. Taiwan
28. **Wal-Mart Stores**
29. Argentina
30. **ExxonMobil**
31. Austria
32. South Africa
33. **Sinopec-China Petroleum**
34. **BP**
35. Thailand
36. United Arab Emirates
37. Denmark
38. Colombia
39. Venezuela
40. **PetroChina**
41. Greece
42. Malaysia
43. Finland
44. Singapore
45. Chile
46. Nigeria
47. Israel
48. Hong Kong
49. Portugal
50. Egypt
51. **Chevron**
52. **ConocoPhillips**
53. **Toyota Motors**
54. Philippines
55. **Volkswagen Group**
56. Ireland
57. **Total**
58. Czech Republic
59. Pakistan
60. Algeria
61. Romania
62. Kazakhstan
63. **Glencore International**
64. Peru
65. Qatar
66. Ukraine
67. Kuwait
68. New Zealand
69. **EON**
70. **General Motors**
71. **General Electric**
72. **Petrobras-Petróleo Brasil**
73. **Berkshire Hathaway**
74. **ENI**
75. **Samsung Electronics**
76. Hungary
77. **ING Group**
78. **Fannie Mae**
79. **Daimler**
80. **Ford Motor**
81. **Allianz**
82. **AXA Group**
83. **Apple**
84. **AT&T**
85. **Valero Energy**
86. **Hewlett-Packard**
87. **Nippon Telegraph & Telephone**
88. Vietnam
89. **McKesson**
90. **BNP Paribas**
91. **GDF Suez**
92. **Gazprom**
93. **JX Holdings**
94. **Nbank of America**
95. Iraq
96. Bangladesh
97. **Carrefour**
98. **Hitachi**
99. **Statoil**
100. **Lukoil**

# El poder de las empresas

El economista John Kenneth Galbraith en El nuevo estado industrial (The New Industrial State 1967) ya predijo que las grandes corporaciones se convertirían en la unidad económica estratégica de mayor significado y entidad en el mundo. Así ha sido.

Vivimos un momento histórico en el que encontramos empresas cuyo tamaño las hace más fuertes económicamente que incluso países enteros. Por ejemplo empresas como la petrolera Shell o la corporación de minoristas Wal-Mart poseen más dinero que países como Sudáfrica o Austria. De las 100 grandes economías mundiales, 37 son empresas y 63 Estados. (Ver imagen en la página opuesta.)

Actualmente estamos inmersos en un

mundo globalizado, que ha traído consigo grandes complejidades en referencia a la protección de los Derechos Humanos.

Uno de los ámbitos en el que ha irrumpido con mayor fuerza ha sido en el sector empresarial y, especialmente, en el de las empresas transnacionales

Se ha demostrado, así, que el impacto que las empresas pueden tener en referencia a los Derechos Humanos es cada vez mayor. Por ello se debe tener un control más exhaustivo sobre las actuaciones que realizan estas compañías en sus países y sobre todo fuera de sus fronteras, donde a menudo el contexto legal permite unas conductas irrespetuosas con los Derechos Humanos.

## Impacto de las empresas sobre los Derechos Humanos

No se trata de algo reciente. En las últimas décadas han salido a la luz diversos casos de catástrofes causadas por la irresponsabilidad de ciertas empresas que han provocado vulneraciones flagrantes de los Derechos Humanos sobre las comunidades de los lugares en los que operaban.

Uno de los casos más graves y conocidos fue la catástrofe de la multinacional americana Union Carbide en Bhopal (India)

en diciembre de 1984. A causa de una negligencia por parte de la empresa, se produjo un escape de una sustancia tóxica que causó la muerte de miles de personas y enfermó a otros cientos de miles. La compañía (posteriormente adquirida por Dow Chemical) nunca se hizo responsable y a día de hoy las víctimas aún esperan que se haga justicia.

Más recientemente encontramos la tragedia ocurrida por el derrumbe del edificio textil



◀ Las paredes de la sede de la antigua fábrica de Union Carbide, en Bhopal

▼ Tragedia del Rana Plaza, en Daca

del Rana Plaza en Bangladesh, en el que murieron más de un millar de personas. Un edificio de ocho plantas, construido infringiendo las normas mínimas de seguridad, albergaba cinco fábricas de confección, proveedores de una treintena de marcas europeas y americanas.



AUTOR: RIJANS

Diferentes son los actores responsables de esta tragedia:

- las autoridades de Bangladesh, al incumplir con su deber de proteger a los trabajadores y trabajadoras.
- los actores privados involucrados, ya sean los propietarios del edificio Rana Plaza o los de las fábricas de confección instaladas en él, y las empresas multinacionales a las que proveen.

- los Estados de origen de dichas empresas multinacionales, al no garantizar que las empresas matriz no estén vulnerando los Derechos Humanos cuando éstas operan en el extranjero.

Éstos son dos ejemplos, pero hay muchos más casos. Muchos de ellos, desgraciadamente, desconocidos y que siguen violando los Derechos Humanos en diversos lugares de nuestro planeta.

## Primeros pasos para un acuerdo

Ante situaciones como las anteriores, no basta con que las empresas asuman voluntariamente su responsabilidad corporativa y hagan un triple balance económico, social y medioambiental.

En 1999, el anterior Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, invitó a las empresas a sumarse a una iniciativa llamada "Pacto Mundial" con el objetivo de fomentar buenas prácticas en el

terreno de Derechos Humanos, laborales, medioambientales y en la lucha contra la corrupción. Esta iniciativa fue un primer paso, pero no suficiente.

Posteriormente, la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos elaboró y publicó en 2003 "Normas sobre las transnacionales y otras empresas comerciales" cuyo objetivo se fijaba en aplicar el Derecho Internacional y exigir a las empresas las mismas obligaciones que habían aceptado los Estados. Pero las "Normas" nacieron fracasadas, por falta de consenso entre todos los actores, y nunca contaron con el apoyo necesario para proteger eficazmente los DDHH en entornos afectados por decisiones y actividades empresariales.

Desde entonces y hasta el 2011 se abrieron profundos diálogos y debates entre los Estados, la comunidad empresarial y la sociedad civil en defensa de los DDHH, cuyas conclusiones trató de reflejar el entonces

Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (John Ruggie), primero en el Marco ONU "Proteger, respetar, remediar" (2008), y después, en 2011, en "Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

Al ser adoptados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos ONU, los Principios Rectores se constituyeron como un documento que define responsabilidades y aporta directrices para desplegar el marco internacional aprobado previamente de forma eficaz, y con el objeto de prevenir y remediar las consecuencias adversas de las actividades empresariales para los DDHH. Se constituyó además un Grupo de Trabajo, hoy en funcionamiento, encargado de promover su divulgación e implantación, por un lado, y la identificación e intercambio de buenas prácticas, por otro.

AUTOR: US AUTOR:



## ▲ Protesta Puerta de la India

# Principios Rectores de John Ruggie: Proteger, Respetar y Remediar

“Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” son 31 principios destinados a hacer operativo el Marco de la ONU.

Como hemos mencionado anteriormente, fueron adoptados unánimemente en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

En este documento no pretendemos enumerar los 31 principios, pero sí queremos subrayar que se aglutinan en tres bloques que se resumen en las obligaciones concretas de Proteger, Respetar y Remediar:

I. El deber de los Estados de **proteger** los Derechos Humanos

II. La responsabilidad de las empresas de **respetar** los Derechos Humanos

III. Acceso a mecanismos de **reparación**

Los Principios Rectores evidencian, reconocen y describen un problema que existe en todo el mundo. Así como establecen un marco y señalan directrices para la adopción de distintos tipos de medidas que tienen como punto común el



▲ John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas

objetivo y la obligación de conseguir una cultura y prácticas de prevención, mitigación, no repetición y reparación de impactos en los DDHH producidos por empresas.

Hay múltiples debates abiertos sobre las aportaciones efectivas, en el momento actual, de los Principios Rectores. Se incorporarán seguro otros a medida que se produzcan avances y nuevos desarrollos.

Sin embargo, los Principios Rectores han conseguido en su origen exponer con claridad obligaciones y responsabilidades, tanto a Estados como a empresas, respecto a los DDHH internacionalmente reconocidos. No hay nuevas obligaciones, sino una interpretación que aporta más claridad sobre las ya existentes.



▲ Panel Empresas y Derechos Humanos

AUTOR: US MISSION GENEVA

# Planes nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos

A raíz de los Principios Rectores de John Ruggie, los Estados deben trabajar planes nacionales sobre empresas y derechos humanos. A día de hoy (junio 2015) tan sólo hay 4 países que los han desarrollado. Éstos son Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca y Finlandia.

España comenzó a inicios del 2013 el proceso con el fin de desarrollar un Plan nacional para implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. La Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación abrió un proceso de diálogo con la sociedad civil y convocó a representantes de las organizaciones sociales, sindicales, académicas y empresariales.

A mediados del 2013 la Oficina de Derechos Humanos presentó un primer borrador del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos en el cual distintas organizaciones y movimientos sociales publicaron un comunicado. En el escrito emplazaban a la Oficina de Derechos Humanos a "definir e implementar un proceso para la elaboración y adopción de una normativa legal vinculante

sobre las operaciones de las empresas transnacionales, en la cual las comunidades afectadas por los impactos de las empresas transnacionales y las organizaciones sociales que las acompañan tengan voz y participación efectiva". A finales del 2013 se publicó un segundo borrador el cual, según las organizaciones sociales, rebajaba aún más las exigencias para controlar de manera efectiva las prácticas de las empresas transnacionales en relación a los Derechos Humanos. En junio del 2014, el texto definitivo del Plan llegó a la mesa del Consejo de Ministros para ser sometido a aprobación. A día de hoy el Plan está a la espera de que en algún momento sea aprobado.

▼ Presentación Planes Nacionales de Reino Unido y Países bajos en la conferencia coorganizada por Sonrisas de Bombay en Madrid (noviembre 2014)



AUTOR: SONRISAS DE BOMBAY



AUTOR: FRANCESC MELCION

## Retos de futuro

Podemos clasificar en 6, los principales temas que se tienen que trabajar más a fondo en términos de Derechos Humanos y Empresas. Éstos son:

- Los derechos laborales: son parte central en referencia a DD.HH. y Empresas
- Las empresas extractivas y de recursos naturales: es el sector del cuál más denuncias se reciben y por tanto se le debe prestar una atención especial
- La evasión de impuestos y fiscalidad responsable: a día de hoy las empresas todavía no entienden que esta cuestión está ligada a los Derechos Humanos, ya que si no pagan impuestos en determinados países, no habrá dinero para derechos básicos como sanidad o educación
- Las empresas relacionadas con Internet y las telecomunicaciones: estas compañías vulneran en ciertos países de gobiernos represivos derechos como el de la privacidad o el derecho a hacer activismo en Internet (a través de la censura)
- Las empresas militares de seguridad privada: son empresas presentes en países en conflicto. En septiembre del 2008 se creó el Documento de Montreux. Éste es un documento intergubernamental cuya finalidad es promover el respeto del derecho internacional humanitario y del derecho internacional de los derechos humanos en todos los conflictos armados donde intervengan empresas militares y de seguridad privadas. Se trata de un documento no vinculante y por tanto tiene sus límites.

- Avanzar hacia un tratado vinculante sobre Derechos Humanos y Empresas: en 2003 el subcomité de DD.HH. de la ONU presentó una propuesta pero no fue aprobada. En 2014, en el Consejo de DD.HH. de la ONU países como Ecuador, Sudáfrica, Bolivia, Venezuela y otros 22 países más lograron que se aprobara una resolución para crear un grupo intergubernamental que analice la posibilidad de hacer un tratado vinculante sobre Derechos Humanos y Empresas. Todos los países de Europa y Norteamérica se opusieron a esta resolución, pero sin embargo fue aprobada.

En paralelo e independiente al grupo intergubernamental anteriormente citado, desde los movimientos sociales se está trabajando en un Tratado Internacional de

los Pueblos para el Control de las Empresas Transnacionales. El Tratado de los Pueblos es una propuesta alternativa de carácter radical, cuyos objetivos son, por un lado, proponer mecanismos de control para frenar las violaciones de derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales y, por otro, ofrecer un marco para el intercambio y la creación de alianzas entre comunidades y movimientos sociales para reclamar el espacio público, ahora ocupado por los poderes corporativos. El Tratado de los Pueblos pretende establecer mecanismos jurídicos de control de las grandes corporaciones, así como contribuir a que los movimientos sociales reclamen el respeto a los bienes comunes, oponiéndose a la expansión de las compañías transnacionales en sectores que deberían ser controlados por las comunidades y la ciudadanía.



AUTOR: FRANCESC MELCION



AUTOR: SONRISAS DE BOMBAY

◀ Conferencia  
coorganizada  
por Sonrisas  
de Bombay en  
Barcelona (2012)  
y Madrid (2014)

## La contribución de Sonrisas de Bombay

Sonrisas de Bombay desde sus inicios ha colaborado siempre con el sector empresarial. Determinados acuerdos y alianzas han sido muy importantes para conseguir los objetivos de nuestra organización.

En Sonrisas de Bombay contamos con un código ético que nos guía a la hora de saber con qué empresas podemos o no colaborar. Pero más allá de este código ético, desde el 2012 nos marcamos el objetivo de obtener un mayor impacto de sensibilización/concienciación sobre las empresas en materia de Empresas y Derechos Humanos.

En este sentido desde el 2012 trabajamos para conseguir dicho propósito. Así en 2012 y 2014 organizamos (junto otras dos organizaciones) unos encuentros en los que se encontraron representantes de diversos ámbitos:

- expertos en materia de Derechos Humanos y Empresas quienes desde una

óptica académica expusieron la situación actual y los diferentes retos de futuro.

- representantes de empresas quienes expusieron su punto de vista empresarial bajo un marco de respeto por los Derechos Humanos
- representantes de gobiernos como Holanda o Reino Unido que ya disponen de un Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos
- otros grupos de interés, como sindicatos, asociaciones de consumidores y otras ONGs

Del mismo modo, desde el 2014 Sonrisas de Bombay es miembro del grupo de trabajo "Derechos Humanos y Empresas" de lafede.cat (organizaciones para la justicia global) que pretende avanzar en la consolidación de políticas públicas en materia de promoción económica internacional que garantice la coherencia con los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

## Lecturas recomendadas

- **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.**  
Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Naciones Unidas)  
[www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)
- Mar Carneiro Freire, Juanjo Cordero Sanz, Carlos Cordero Sanz, Vidal Martín Hernando (2013). **Cuaderno guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos.**  
[www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/Cuaderno-Guia-Principios-Rectores-Nov13-Sustentia.pdf](http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/Cuaderno-Guia-Principios-Rectores-Nov13-Sustentia.pdf)
- **Tratado Internacional de los Pueblos para el Control de las Empresas Transnacionales**  
[www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2015/02/PeoplesTreaty-ES-dec2014-1.pdf](http://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2015/02/PeoplesTreaty-ES-dec2014-1.pdf)
- Hernández Zubizarreta, J.i Carrión, J. (2013). “Las empresas transnacionales y los derechos humanos”. Cambio social y cooperación en el siglo XXI. **El reto de la equidad dentro de los límites ecológicos. Volumen 2.** Educo y Editorial Icaria. Barcelona.

## A nivel práctico

Si una persona está interesada en conocer si una empresa en concreto tiene denuncias por parte de la sociedad civil, una buena herramienta es consultar el centro de recursos “Business and Human Rights Resource Center” – [business-humanrights.org/es](http://business-humanrights.org/es).

También hay diversas organizaciones que realizan denuncias y las publican; entre ellas Amnistía Internacional, Oxfam, Setem o Greenpeace.



# Sonrisas de oportunidades

En las comunidades en las que los jóvenes ven limitadas sus oportunidades, estamos dando apoyo a chicos y chicas para que accedan a una educación más allá de la enseñanza obligatoria.

Porque la educación da oportunidades. Y las oportunidades sonrisas.

**Ayúdanos a construir oportunidades. No podemos hacerlo solos. Hazte socio colaborador.**