



Amnistía Internacional  Amnesty International

Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas

Hacia la responsabilidad legal



Edición y traducción al español
a cargo de:
EDITORIAL AMNISTÍA
INTERNACIONAL (EDAI)
Valderribas, 13
28007 Madrid
España
Teléfono: (34) 914 33 41 16
(34) 914 33 25 20
Fax: (34) 914 33 65 68
<http://www.amnistiainternacional.org>

Publicado originalmente en inglés
en el 2004 con el título
*The UN Human Rights Norms
For Business: Towards Legal
Accountability*

Índice AI: IOR 42/002/2004

© Amnesty International
Publications 2004
Peter Benenson House
1 Easton Street
Londres WC1X 0DW
Reino Unido
<http://www.amnesty.org>

Impreso por:
Grupo Marte, S. A.
Villablino, 28
28947 Fuenlabrada
Madrid, España

Depósito legal: M - 00000 - 2004
I.S.B.N.: 84 - 86874 - 93 - 9

Reservados todos los derechos.
La reproducción de cualquier
apartado de esta publicación queda
totalmente prohibida, así como su
almacenamiento en la memoria
de computadoras, su transmisión,
fotocopia y grabación por medios
electrónicos o mecánicos
de reproducción, sin previa
autorización de la editorial.

AMNISTÍA INTERNACIONAL es un movimiento integrado por personas de todo el mundo que trabajan en favor de los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

La visión de Amnistía Internacional es la de un mundo en el que todas las personas disfrutan de todos los derechos humanos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otras normas internacionales de derechos humanos.

Para hacer posible ese mundo, la misión de Amnistía Internacional consiste en realizar labores de investigación y acción centradas en impedir y poner fin a los abusos graves contra el derecho a la integridad física y mental, a la libertad de conciencia y de expresión y a no sufrir discriminación, en el contexto de su labor de promoción de todos los derechos humanos.

Amnistía Internacional es independiente de todo gobierno, ideología política, interés económico y credo religioso. No apoya ni se opone a ningún gobierno o sistema político, ni tampoco apoya ni se opone a las opiniones de las víctimas cuyos derechos intenta proteger. Su único interés es la protección imparcial de los derechos humanos.

Amnistía Internacional es un movimiento democrático y autónomo, con más de un millón y medio de miembros y simpatizantes en más de 150 países y territorios de todo el mundo. Se financia fundamentalmente con las aportaciones de sus miembros y con donaciones públicas.

Índice

Introducción	7
¿Por qué necesitamos las Normas de la ONU para Empresas?	9
¿Cómo se elaboraron las Normas de la ONU para Empresas?	10
¿Qué estatus jurídico tienen las Normas de Derechos Humanos para Empresas?	11
¿Qué cuestiones de derechos humanos cubren las Normas de la ONU para Empresas?	12
Obligaciones positivas y negativas de las empresas	12
El ámbito de las Normas de Derechos Humanos para Empresas	13
¿A qué empresas son aplicables las Normas de la ONU?	13
¿Cuáles son las disposiciones sustantivas clave?	13
La no discriminación	13
La protección de civiles y las leyes de la guerra	14
Utilización de fuerzas de seguridad	14
Los derechos de los trabajadores	14
Corrupción, protección del consumidor y derechos humanos	15
Derechos económicos, sociales y culturales	15
Los derechos humanos y el medio ambiente	16
Los derechos de los pueblos indígenas	16
¿Qué mecanismos estipulan las Normas de la ONU para su aplicación y la verificación de su cumplimiento?	16
¿Por qué es preferible el enfoque jurídico?	
¿Es necesaria más reglamentación?	18

¿Supondrá un costo adicional para las empresas el cumplimiento de las Normas de la ONU?	18
¿Crearán las Normas de la ONU una mayor burocracia?	18
¿Son las Normas de la ONU demasiado generales?	19
¿Estipulan las Normas de la ONU obligaciones poco realistas para las empresas?	19
¿Harán las Normas de la ONU responsables a las empresas de lo que deberían estar haciendo los gobiernos?	19
¿Retrasarán las Normas de la ONU la adopción de una reglamentación vinculante o debilitarán los estándares actuales?	20
¿Qué relación existe entre las Normas de la ONU para las Empresas y la iniciativa del «Pacto Mundial»?	20
Conclusión	21
Recomendaciones	22
A los gobiernos	22
A las empresas y sociedades comerciales	22
Al Banco Mundial, bancos regionales y otras instituciones financieras	22
A la ONU y la OCDE	22
A las organizaciones no gubernamentales y los defensores de los derechos humanos	23
Normas internacionales de derechos humanos relevantes para las empresas	24
Comentario relativo a las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos	27

Introducción

LAS organizaciones de derechos humanos llevan años dirigiéndose a las empresas comerciales con preocupaciones de derechos humanos. Al reconocer que la mundialización económica ha extendido el poder de las empresas, los defensores de los derechos humanos han luchado con tesón por conseguir que las empresas queden incluidas, al igual que otros agentes dentro del marco de las reglas internacionales de derechos humanos. Un paso significativo en este sentido es el que dio en agosto del 2003 la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos al aprobar las *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*.¹

Este folleto informativo es una introducción a las Normas de la ONU para Empresas. Responde a las preguntas que surgen en relación con el estatus jurídico de las Normas, y ofrece una visión de conjunto de su desarrollo, el trasfondo del proceso de redacción y una descripción del contenido y estatus jurídico de las Normas. El texto de las Normas y su Comentario figuran en las páginas 27-46.

Amnistía Internacional considera que los gobiernos, los defensores de los derechos humanos y las empresas comerciales deben apoyar las Normas de la ONU para Empresas por representar éstas una declaración integral y dotada de autoridad sobre las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos.

Comparadas con la multitud de códigos voluntarios que compiten entre sí, con frecuencia sin legitimidad internacional y poco específicos sobre cuestiones de derechos humanos, las Normas de la ONU aportan claridad y credibilidad. Amnistía Internacional apoya las iniciativas para reforzar la base legal de las Normas de la ONU, y pide a gobiernos, empresas y defensores de los derechos humanos que las difundan y las apliquen.

¹ Disponible en español en el sitio web del Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos: www.business-humanrights.org, bajo el epígrafe «Special resources».

¿Por qué necesitamos las Normas de la ONU para Empresas?

La naturaleza y amplitud de la ola más reciente de mundialización económica ha creado un mundo mucho más interdependiente que en ninguna otra época pasada. Desde el fin de la Guerra Fría, se ha producido una explosión del comercio internacional y de las relaciones financieras que ha ido acompañada de la correspondiente expansión del poder de las grandes empresas transnacionales y las instituciones financieras. Con más y más frecuencia, el capital, la mano de obra, la tecnología y otros recursos se dirigen o se retiran de destinos de inversión basándose principalmente en factores económicos. Las operaciones transnacionales de un número creciente de empresas rebasan la capacidad de reglamentación de cualquier sistema nacional. Agentes con gran poder económico ejercen una enorme influencia en la política normativa —tanto para bien como para mal—, lo que repercute en los derechos humanos de millones de personas.

Existe un sistema bien establecido de reglas internacionales de derechos humanos, que se remonta más de medio siglo. La Carta de las Naciones Unidas, de 1945, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), de 1948, enuncian un conjunto importante de obligaciones de derechos humanos. En muchos casos, estas obligaciones han pasado a convertirse en normas del derecho internacional consuetudinario, vinculantes para todos los Estados. Aunque principalmente dirigida a los Estados, la Declaración Universal exhorta a que «tanto los individuos como las instituciones» promuevan el respeto de los derechos humanos y aseguren su reconocimiento y aplicación, sentando así los cimientos de obligaciones aplicables no sólo a los Estados sino también a los agentes no estatales, incluidas las empresas comerciales. Siguió a la Declaración otros tratados adicionales que perfeccionaron las obligaciones enunciadas en la DUDH. La mayor aceptación de normas internacionales de derechos humanos hizo inevitable que las empresas tuvieran que hacer frente eventualmente a sus responsabilidades en la esfera de los derechos humanos.

Si las actividades comerciales proporcionan empleo a millones de personas, diversas prácticas comerciales que se aplican a diario pueden tener un efecto negativo sobre los derechos humanos. Las empresas pueden violar los derechos humanos con sus prácticas de empleo, o por la forma en que sus procesos de producción repercuten en los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente. Las empresas también pueden estar implicadas en abusos por su asociación con autoridades políticas o gobiernos represivos.

Al someterse a examen las actividades de las empresas transnacionales, muchas de ellas empezaron a adoptar códigos de conducta en las décadas de 1980 y 1990, y el emergente movimiento sobre la responsabilidad social de las empresas produjo un sinnúmero de códigos voluntarios. Sin embargo, los códigos de conducta voluntarios, si bien una señal positiva de compromiso empresarial, no han resultado ser suficientes. Muchos de estos códigos son sumamente imprecisos en lo que respecta a compromisos de derechos humanos. Que AI sepa, son menos de 50 los códigos empresariales que hacen una referencia explícita a los derechos humanos. Tanto si son exclusivos de una empresa o han sido adoptados por todo un sector, los códigos voluntarios con frecuencia carecen de legitimidad internacional.² Ello ha llevado a que se pidiera un ins-

«Lo bueno es que ahora ya hay herramientas para ayudar a las empresas en esta tarea. Por ejemplo, la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos ha adoptado recientemente un conjunto de normas de derechos humanos para empresas, que reúne en un solo documento normas internacionales de derechos humanos de pertinencia para las empresas: sobre cuestiones laborales, de salud y medioambientales, de discriminación, de seguridad, etc.»

Mary Robinson.
Directora de la Iniciativa de Globalización Ética (EGI)
y ex Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos

² Los códigos de conducta voluntarios, o los de empresas específicas, no deben confundirse con la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*, de la Organización Internacional del Trabajo (www.ilo.org), ni con las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (www.oecd.org).

trumento más detallado, completo y eficaz. Las Normas de la ONU para Empresas nacieron en ese contexto.

Las Normas de la ONU para Empresas enuncian, en una sola y concisa declaración, una lista detallada de las obligaciones empresariales en la esfera de los derechos humanos. Subrayan las prácticas óptimas y varias formas de monitorizarlas y hacerlas cumplir. Además de sentar una norma con la que las empresas pueden medir su propia conducta, las Normas de la ONU sientan también un punto de referencia muy útil con el que evaluar las legislaciones nacionales (para determinar si los gobiernos están cumpliendo su obligación de proteger los derechos asegurando que existen los marcos reguladores apropiados). Las Normas de la ONU son también una herramienta importante de referencia y de campaña para las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los activistas de base.

¿Cómo se elaboraron las Normas de la ONU para Empresas?

Las Normas de Derechos Humanos para Empresas fueron adoptadas por la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. La Subcomisión es un órgano de expertos independientes de derechos humanos perteneciente al sistema de la ONU. Los expertos, de todas las regiones del mundo, son elegidos por la Comisión de Derechos Humanos, el órgano que supervisa el trabajo de la Subcomisión. La Subcomisión ha redactado diversos documentos de derechos humanos que más tarde han pasado a desarrollarse en tratados y otras normas de la ONU, como, por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, o la Declaración de la ONU sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven.³

En 1997, la Subcomisión preparó un estudio sobre la relación entre las empresas transnacionales y los derechos humanos. El año siguiente se formó el Grupo de Trabajo sobre los Métodos de Trabajo y las Actividades de las Empresas Transnacionales, integrado por cinco expertos de la Subcomisión, y finalmente en 1999 comenzó el proceso de preparación de un proyecto de Código de Conducta para las empresas. Se estudiaron las leyes y códigos existentes y se llevó a cabo un extenso proceso de consulta, durante el que se solicitó una amplia aportación y se escuchó el testimonio de las partes interesadas pertinentes, entre ellas muchas empresas así como también sindicatos, organizaciones de derechos humanos y otras ONG. Al cabo de cuatro años de trabajo, el Grupo remitió el borrador de las Normas de la ONU para Empresas a la Subcomisión, la cual lo adoptó por unanimidad en agosto del 2003.

Las Normas de la ONU incluyen un Comentario, que proporciona orientación útil y con autoridad sobre el significado de ciertos términos, el ámbito de determinadas disposiciones y el fundamento legal de varias obligaciones (con referencia a otras normas internacionales). Al adoptar las Normas de la ONU, la Subcomisión acogió también con satisfacción el Comentario.⁴

3 Por ejemplo, la Subcomisión preparó el primer borrador del artículo 27 (derechos de las minorías) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Asamblea General, resolución 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (núm. 16) párr. 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, que entró en vigor el 23 de marzo de 1976. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 660 U.N.T.S. 195, entró en vigor el 4 de enero de 1969. La Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, adoptada por la Asamblea General mediante resolución 47/133 del 18 de diciembre de 1992, 47 U.N. GAOR Supp. (núm. 49) párr. 207, U.N. Doc. A/47/49 (1992). Y la Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven, Asamblea General, resolución 40/144, anexo, 40 U.N. GAOR Supp. (núm. 53) párr. 252, U.N. Doc. A/40/53 (1985).

4 Disponible en el Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos: www.business-humanrights.org.

«La Iniciativa de Derechos Humanos de los Líderes Empresariales se ha comprometido a poner a prueba el valor [de las Normas de la ONU] como inductor del cambio, y contribuir a la labor de las redes y asociaciones existentes comprometidas con la promoción de los derechos humanos en el sector empresarial.»

Iniciativa de Derechos Humanos de los Líderes Empresariales
(ABB, Barclays, MTV Europe, National Grid Transco, Novartis,
Novo Nordisk, The Body Shop International)

¿Qué estatus jurídico tienen las Normas de Derechos Humanos para Empresas?

Las Normas de la ONU no son un tratado que los Estados pueden ratificar y asumir de ese modo obligaciones legales vinculantes. Sin embargo, está claro que las Normas de la ONU tienen más autoridad que muchos códigos de conducta adoptados por las empresas, y representan un avance significativo con respecto a otras normas existentes. Las Normas de la ONU tienen gran probabilidad de tener cierto efecto legal por varios motivos:

— El derecho internacional no es estático, sino que está en constante proceso de desarrollo. Las Normas de la ONU merecen atención e inspiran respeto, y a medida que sean usadas por los defensores de los derechos humanos y por las empresas irán adquiriendo mayor fuerza. Si los tribunales nacionales e internacionales comienzan a referirse a ellas y a aplicarlas, el efecto legal de las Normas de la ONU aumentará.

— A diferencia de los códigos de conducta (ya sean los adoptados por empresas individuales o por todo un sector), las Normas de la ONU son el resultado de un proceso consultivo formal, autorizado por la ONU. El proceso que llevó a la adopción de las Normas de la ONU es similar al que produjo otras normas de derecho indicativo, algunas de las cuales se consideran hoy parte del derecho internacional consuetudinario.

— Tanto por su tono como por su planteamiento, las Normas de Derechos Humanos para Empresas son conscientemente *normativas*. A diferencia de las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* elaboradas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y de la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Normas de la ONU no están limitadas por cláusulas que subrayen su carácter no regulador.

— Todas las disposiciones sustantivas de derechos humanos de las Normas de la ONU se han extraído de normas internacionales ya existentes. Lo nuevo de las Normas de la ONU es aplicarlas —dentro de los límites de la esfera de actividad e influencia de las empresas comerciales— a las empresas privadas, pero haciéndolo de manera que también hagan referencia a una amplia gama de prácticas internacionales (incluidas las de las propias empresas). Las Normas de la ONU, en otras palabras, tienen buenos cimientos jurídicos.

Algunos sostienen que el derecho internacional es aplicable únicamente entre Estados, o que las obligaciones en la esfera de los derechos humanos son sólo aplicables a los Estados, y que las Normas de la ONU no pueden crear obligaciones legales para las empresas. Este punto de vista ya no puede mantenerse por estar falto de credibilidad. Mientras que los principales tratados de derechos humanos hacen recaer obligaciones en primer lugar en los Estados, las obligaciones sustantivas que esos Estados han de hacer cumplir incluyen la de asegurar el respeto de los derechos humanos, tanto por el Estado como por agentes no estatales como empresas e individuos. Por ejemplo, los Convenios de la OIT siguen una estructura formal por la que los Estados garantizan el cumplimiento de las empresas. Sin embargo, se reconoce que hacen recaer deberes sustantivos, como la no discriminación y el respeto a la libertad de asociación, directamente en las empresas.

Se acepta de modo creciente que los tratados internacionales de derechos humanos crean obligaciones —por lo menos de forma indirecta— para las empresas.⁵ En lo que respecta a las convenciones redactadas para hacer recaer la responsabilidad directamente en las empresas, no hay duda posible.⁶ Cierto es que debido a que la mayoría de los tratados internacionales de derechos humanos se redactaron atendiendo principalmente a las obligaciones de los Estados (por oposición a las empresas o los individuos), el alcance de esas obligaciones cuando se las aplica a las empresas parece un tanto incierto en algunos contextos. El reparto de responsabilidades entre gobierno y empresas está en proceso de evolución y desarrollo, igual que está ocu-

⁵ Véase *Más allá de lo discrecional: Los derechos humanos y la emergencia de obligaciones legales internacionales para las empresas*, Consejo Internacional para Estudios de Derechos Humanos (ICHRP), 2002.

⁶ Incluyen, por ejemplo, el Convenio Internacional sobre responsabilidad civil por daños causados por la contaminación de las aguas del mar por hidrocarburos, de 1969, y el Convenio sobre responsabilidad civil por los daños causados por actividades peligrosas para el medio ambiente (Convenio de Lugano), de 1993.

riendo con el reparto de responsabilidades entre las empresas y los individuos que las dirigen. Lo único que puede asegurarse con certeza es que existe una clara tendencia a extender las obligaciones de derechos humanos más allá de los Estados, aplicándolas a los individuos (por crímenes internacionales), los grupos armados, las organizaciones internacionales y las empresas privadas.⁷ Las Normas de la ONU han de verse en el contexto de esta evolución.

«Al exponer de forma clara las responsabilidades de los líderes empresariales y administradores que tengan que hacer frente a estas cuestiones, y al estipular mecanismos para su aplicación y la verificación de su cumplimiento, las Normas de la ONU para Empresas y su Comentario constituyen un primer paso importante hacia una mayor responsabilidad empresarial.»

Human Rights Watch

La resolución de la Subcomisión que adoptó las Normas de Derechos Humanos para Empresas remitió éstas a la Comisión de Derechos Humanos para su información y consideración. Amnistía Internacional confía en que la Comisión dará su apoyo a las Normas, reforzando así su efecto jurídico (ya que la Comisión es un órgano formal de la ONU, integrado por gobiernos). No obstante, no se precisa el respaldo de la Comisión de Derechos Humanos para dar legitimidad a las Normas de la ONU.

¿Qué cuestiones de derechos humanos cubren las Normas de la ONU para Empresas?

Las Normas de Derechos Humanos para Empresas enuncian obligaciones fundamentales mínimas para las empresas en la esfera de los derechos humanos. Reafirman que aunque la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos recae en los Estados, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad (instituciones y grupos de individuos), también tienen responsabilidades. El primer párrafo dispositivo declara que las responsabilidades son aplicables a las empresas «dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia». Este criterio determina cómo deben leerse y aplicarse los párrafos sucesivos. Es decir, los deberes que tienen las empresas de conformidad con las Normas de la ONU se limitan a la esfera de su actividad e influencia.

Obligaciones positivas y negativas de las empresas

Dentro de su esfera de actividad e influencia (que varía entre las empresas grandes y pequeñas), las Normas de Derechos Humanos para Empresas exigen de éstas «promover, asegurar que se disfruten, respetar, hacer respetar y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional». Como mínimo, esto requiere que las empresas *se abstengan de realizar actividades que violan directa o indirectamente los derechos humanos, o se abstengan de beneficiarse de las violaciones de los derechos humanos, y ejerzan la diligencia debida para evitar causar perjuicio.*

Las Normas de la ONU incluyen asimismo la obligación activa de promover y velar por la plena protección de todos los derechos humanos. El Comentario a las Normas exige de las empresas que ejerzan su influencia para ayudar a promover y velar por el respeto de los derechos humanos. Para cumplir tanto las obligaciones negativas (evitar toda complicidad en violaciones para respetar los derechos humanos) como las obligaciones positivas (promover los derechos humanos), las empresas no pueden ya declararse ignorantes de las circunstancias en las que realizan sus actividades; tie-

⁷ Además de las obligaciones de los Estados de asegurar el respeto de las normas del derecho internacional consuetudinario (por ejemplo, la prohibición del genocidio, la tortura o la esclavitud), todos los principales tratados de derechos humanos y del derecho humanitario piden que los Estados se aseguren de que los agentes no estatales respetan las obligaciones de derechos humanos en ellos contenidas.

nen que informarse de esas circunstancias y responder con mayor sensibilidad, y tener una participación mucho más activa para ejercer una influencia positiva en los derechos humanos.

El ámbito de las Normas de Derechos Humanos para Empresas

Las Normas de la ONU invocan diversas leyes y normas que las empresas deben «reconocer y respetar». Entre ellas, no sólo las normas internacionales «aplicables» y las leyes y reglamentos nacionales sino también nociones más abstractas como «el estado de derecho», «el interés público», y «los objetivos de desarrollo, las políticas sociales, económicas y culturales, incluidas la transparencia, la responsabilidad y la prohibición de la corrupción».

Estas nociones menos precisas tratan en general de que las empresas se planteen los intereses *públicos*, por encima y más allá de los intereses *privados*. El Comentario aclara que «dentro de los límites de sus recursos y capacidades» las empresas deben fomentar el progreso social y el desarrollo ampliando las oportunidades económicas, especialmente en los países en desarrollo y menos desarrollados.

«El desarrollo de un marco normativo internacional para orientar la conducta de las empresas es un paso lógico en el desarrollo y constitución de una sociedad internacional global.»

Centro de Derechos Humanos y Medio Ambiente, Argentina

¿A qué empresas son aplicables las Normas de la ONU?

Las Normas de la ONU son aplicables a las «empresas transnacionales» y «otras empresas comerciales» y la amplitud de las definiciones no es accidental. Las Normas definen «empresa transnacional» como «una entidad económica que realiza actividades en más de un país o un grupo de entidades económicas que realizan actividades en dos o más países». Además de a las empresas transnacionales, las Normas son aplicables también a otras empresas comerciales, incluidas las puramente nacionales. Ello evita que las empresas transnacionales puedan eludir la aplicación de las Normas de la ONU simplemente reorganizando sus operaciones como entidades estrictamente nacionales, llevando a cabo su actividad comercial por medio de contratos independientes. Además del uso de una redacción amplia, las Normas de la ONU confirman explícitamente que debe presumirse que son aplicables si la entidad comercial tiene algún tipo de relación con una empresa transnacional, si los efectos de sus actividades no son totalmente locales o si las actividades son de tal gravedad que afecten el derecho a la seguridad personal.

¿Cuáles son las disposiciones sustantivas clave?

La no discriminación

La prohibición de la discriminación es un principio fundamental de derechos humanos y figura de manera destacada en las Normas de Derechos Humanos para Empresas. El principio de no discriminación ilustra tanto la obligación negativa de abstenerse de cometer violaciones como la obligación activa de promover los derechos humanos. Se exige pues de las empresas comerciales que no discriminen por razones ajenas al empleo (por ejemplo, raza, color, sexo, idioma, religión u opinión política) y a la vez que promuevan la igualdad de oportunidades. El Comentario aclara que esta obligación de no discriminar abarca, por ejemplo, condiciones como la salud (incluido el HIV/SIDA

y la discapacidad), la orientación sexual, el embarazo o el estado civil. También se prohíben el abuso físico o verbal en el lugar de trabajo, obligando a las empresas a asegurarse de que dicho abuso no se tolera.

La protección de civiles y las leyes de la guerra

Las Normas de la ONU dejan claro que las empresas habrán de velar por no convertirse con sus actividades en cómplices de violaciones de derechos humanos, ni beneficiarse de los crímenes de guerra como saqueo y pillaje, crímenes contra la humanidad, genocidio, tortura, trabajo forzado u obligatorio, toma de rehenes, y otras violaciones del derecho humanitario y de las normas internacionales de derechos humanos.

Estas violaciones figuran entre las más graves de los tiempos recientes y existe el temor de que las violaciones de derechos humanos en contextos de conflicto estén intensificándose. Las Normas de la ONU exigen que las empresas ejerzan la debida diligencia respecto a la fuente o usos potenciales de bienes y servicios, y en determinados casos renuncien a oportunidades comerciales a fin de evitar la complicidad en violaciones de los derechos humanos o el fomento de tales violaciones.

Por ejemplo, el Comentario deja claro que esta disposición requerirá que las empresas que suministran armas o productos o servicios de seguridad adopten «medidas estrictas» para impedir que se utilicen para cometer violaciones de los derechos humanos, lo que presumiblemente incluye ejercer la diligencia debida para asegurarse de que sus *clientes* no son conocidos violadores de los derechos humanos; para proporcionar la debida orientación y entrenamiento, etc. El Comentario también señala la prohibición de producir y vender armas que hayan sido declaradas ilícitas de conformidad con el derecho internacional, así como de las transacciones comerciales a sabiendas de que darán lugar a violaciones de derechos humanos.

Utilización de fuerzas de seguridad

Una de las constantes de abuso empresarial reiterado en la esfera de los derechos humanos es la relacionada con las violaciones de derechos humanos cometidas por las fuerzas de seguridad que ignoran las normas locales e internacionales de derechos humanos. Esto incluye, aunque no exclusivamente, aquellas situaciones en las que ciertas empresas, como las extractoras y productoras de energía, han tenido que utilizar los servicios de las fuerzas de seguridad pública y éstas han hecho un uso excesivo de la fuerza para reprimir la protesta pacífica de comunidades indígenas o de trabajadores en huelga. Prestar más atención a estas cuestiones es esencial, como también lo es la observancia de los instrumentos internacionales y procedimientos de debida diligencia, y la consulta previa y sostenida con las comunidades afectadas. Las empresas que hagan uso de fuerzas de seguridad deben establecer políticas para asegurar que no *emplea ni contrata* a personal de seguridad que se sabe ha cometido violaciones de los derechos humanos; que se proporciona a las fuerzas de seguridad el entrenamiento adecuado sobre procedimientos de derechos humanos, y que se incorporan las obligaciones de derechos humanos en los contratos relativos a la seguridad.

Los derechos de los trabajadores

Los derechos laborales son probablemente una de las áreas en las que las empresas inciden de forma más directa en la protección de los derechos humanos. Las Normas de la ONU y el Comentario reiteran, por una parte, la prohibición del trabajo forzado u obligatorio y de la explotación económica de los niños y, por otra, los mandatos de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, de pagar una remuneración que garantice un nivel de vida adecuado, y de respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El Comentario sobre este párrafo explica que los trabajadores tendrán la opción de dejar su empleo, y que las empresas tomarán medidas para impedir la servidumbre por deudas y las formas contemporáneas de esclavitud (como la trata de personas). El trabajo penitenciario sólo está permitido conforme al derecho internacional, como consecuencia de una condena pronunciada por un tribunal de justicia, y a condición de que se realice bajo supervisión pública. Exceptuando el trabajo liviano —en cuya definición se subraya que es todo trabajo que no sea perjudicial para la

salud o el desarrollo del menor— cualquier trabajo que realice un niño menor de 15 años o que no haya terminado la enseñanza obligatoria se considera explotación económica del niño.

«[...] Las normas constituyen un nuevo instrumento que obligará a las empresas a respetar un conjunto amplio de derechos humanos garantizados en diversos convenios y declaraciones internacionales. La responsabilidad abarca toda la cadena de relaciones comerciales y se les considerará responsables de las infracciones cometidas a los empleadores, en un sentido amplio.»

CMT (Confederación Mundial del Trabajo)

La disposición que obliga a pagar a los trabajadores «una remuneración que les garantice un nivel de vida adecuado» —un salario digno— podría causar controversia. Algunos economistas además de algunas empresas sostienen que cualquier mínimo que se establezca para la compensación interfiere injustificadamente con el mercado libre, crea ineficiencia, y acaba reduciendo el número de puestos de trabajo. Pero las Normas de la ONU no están tratando de establecer un salario mínimo. Todo lo que exigen es una compensación justa conforme al nivel de vida local. Un trabajo que no pague una compensación justa constituye explotación y es una violación de los derechos humanos.⁸

Corrupción, protección del consumidor y derechos humanos

La corrupción de los funcionarios del gobierno socava el estado de derecho, desvía recursos que podrían ser utilizados para cumplir compromisos de derechos humanos, y refuerza la pobreza y la desigualdad.

Las Normas de la ONU reafirman de una forma concisa las normas internacionales contra la corrupción y el soborno.

Las Normas de la ONU también reafirman obligaciones relativas a las prácticas comerciales justas y honradas, en consonancia con las leyes y normas que regulan la protección del consumidor. Las Normas de la ONU afirman que ésta incluye el deber de abstenerse de producir o comercializar productos dañinos o incluso potencialmente dañinos. El Comentario aclara que esto ha de entenderse «en el contexto de la costumbre y el uso razonable».

Derechos económicos, sociales y culturales

Una de las consecuencias de la división ideológica de la Guerra Fría fue que al desarrollar las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos se dividieron en dos tratados: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Después de la Guerra Fría fue posible de nuevo entender los derechos humanos como interdependientes. Sin proteger derechos básicos de subsistencia (como el derecho a la alimentación, al agua o a la vivienda), es difícil ejercer los derechos civiles y políticos (como el derecho a la libertad de expresión, a un juicio justo o al sufragio). De la misma manera, el ejercicio de los derechos civiles y políticos es a menudo esencial para vencer la discriminación y lograr la protección de los derechos económicos, sociales y culturales.

Las Normas de la ONU para Empresas obligan a éstas a respetar todos los derechos humanos, y a «contribuir a su realización». Algunos órganos de vigilancia de la ONU ya han afirmado con autoridad que sus tratados son directamente aplicables a las empresas en aspectos como el respeto a la vida privada,⁹ la alimentación,¹⁰ el agua¹¹ y la salud.¹² Las Normas de la ONU subrayan igualmente que las empresas deben hacer cuanto esté en su poder «dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia» para respetar y defender el derecho a una alimentación adecuada, al agua potable, al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, a la vivienda y a la educación.

8 Véase por ejemplo el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (El derecho a un nivel de vida adecuado).

9 Comité de Derechos Humanos, Comentario General 16 (Vigesimotercer periodo de sesiones, 1988).

10 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comentario General 12, El derecho a una alimentación adecuada, UN Doc. E/C.12/1999/5.

11 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comentario General 15, El derecho al agua, UN Doc. E/C.12/2002/11.

12 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comentario General 14, El derecho al disfrute del nivel más alto posible de salud, UN Doc. E/C.12/2000/4.

También apoyan sin titubeos el derecho al desarrollo y los derechos de los pueblos indígenas. Las Normas describen el derecho al desarrollo como aquel «en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos tienen el derecho de participar en un desarrollo económico, social, cultural y político que propicie el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como de contribuir a dicho desarrollo y disfrutar de él». A nivel mundial, las empresas pueden desempeñar un importante papel en este sentido.

Los derechos humanos y el medio ambiente

De conformidad con las Normas de la ONU, las empresas tienen la obligación de cumplir las leyes, normas, políticas y reglamentos internacionales y nacionales para preservar el medio ambiente. Ello conlleva cumplir con el principio de precaución y realizar la actividad comercial de manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible.

El principio de precaución —pecar de cauteloso y evitar las acciones que indiquen riesgos inaceptables para los derechos humanos o el medio ambiente— puede entrar en conflicto con la interpretación que las empresas dan a una cultura comercial emprendedora, dispuesta a correr riesgos. Por ejemplo, las empresas que no aceptan el consenso científico emergente sobre el cambio climático no se mostrarán receptivas a la disposición del Comentario de las Normas de que no deben valerse de la falta de «certidumbre científica plena» como pretexto para demorar la introducción de medidas para prevenir estos efectos. Por otra parte, se observa una aceptación creciente del principio de precaución, pese a la ambigüedad de su significado preciso, y muchas empresas han declarado su compromiso con él (por ejemplo, en la iniciativa del Pacto Mundial).

«Las Normas de la ONU sobre Empresas Transnacionales sientan un importante precedente en la lucha para responsabilizar a las empresas transnacionales y hacer que rindan cuentas de sus actos en cualquier parte del planeta.»

Greenpeace

Los derechos de los pueblos indígenas

Numerosas disposiciones de las Normas de la ONU contienen salvaguardias particularmente importantes para la población indígena, como la firme garantía de la no discriminación y la inclusión del compromiso general de respetar los derechos culturales. El Comentario pide a las empresas que respeten el derecho de las comunidades indígenas a la propiedad de sus tierras y otros recursos naturales, y sus bienes culturales e intelectuales. Menciona específicamente que las empresas deben respetar el principio del consentimiento libre, previo y fundamentado de las comunidades a ser afectadas por los proyectos de desarrollo. El Comentario señala asimismo que las empresas no practicarán el desalojo forzoso de comunidades «sin que hayan recurrido a formas apropiadas de protección jurídica o de otra índole, o hayan tenido acceso a ellas, como se establece en las normas internacionales de derechos humanos». Las empresas deben realizar una evaluación periódica de su cumplimiento de las Normas de la ONU, que tenga en cuenta las observaciones de las comunidades indígenas.

¿Qué mecanismos estipulan las Normas de la ONU para su aplicación y la verificación de su cumplimiento?

Además de enunciar las obligaciones de las empresas en la esfera de los derechos humanos, las Normas de la ONU también se ocupan de su aplicación y de la veri-

ficación de su cumplimiento. Como primera medida de aplicación las propias empresas deben crear una cultura más orientada a los derechos humanos. Se anima a las empresas a:

- adoptar normas de funcionamiento *interno* acordes con las Normas de la ONU (por ejemplo, una política sobre derechos humanos);
- incorporar las Normas de la ONU en sus contratos y acuerdos con terceros;
- proporcionar formación eficaz sobre las Normas a todos sus trabajadores, administradores, etc.;
- (progresivamente) hacer tratos únicamente con proveedores y otras empresas que cumplen las Normas de la ONU;
- garantizar la vigilancia en toda la cadena de relaciones comerciales;
- crear mecanismos confidenciales para que los trabajadores puedan presentar denuncias de incumplimiento, y
- realizar periódicamente una autoevaluación, hacer público el informe sobre el cumplimiento de las Normas y aplicar planes y medidas de reparación.

En segundo lugar, las Normas contemplan que su aplicación pueda ser objeto de una vigilancia y verificación *externa*, por ejemplo por los mecanismos de derechos humanos de la ONU ya existentes. Y alientan a otros organismos, como los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, las iniciativas de inversión ética y los grupos industriales a usar las Normas de la ONU como base de sus actividades de vigilancia, diálogo, negociación o campaña con las empresas.

«Estas Normas han sido elaboradas por personas que representan a sectores muy diversos, empresas incluidas. Aclaran las obligaciones sociales que ya tienen las empresas en virtud del derecho internacional vigente y aportan una herramienta general y una respuesta práctica a ambas preguntas: cuáles son exactamente las prioridades que deben tener las empresas en cuestión de derechos humanos, del derecho al trabajo y del medio ambiente, y cuáles son los aspectos de la gestión social de las empresas que los inversores institucionales tendrán en cuenta al escoger sus inversiones.

En particular, el objetivo de estas Normas es dar un primer paso hacia una legislación común que definirá las mismas reglas de juego para todos. En este sentido deben ser una prioridad para las Naciones Unidas.»

Batirente, una institución financiera que gestiona los fondos de pensiones de varios grupos de trabajadores de Quebec, Canadá

El tercer método de vigilancia se realizará a través del Estado y de individuos y organizaciones que se servirán a tal fin de los mecanismos estatales para hacerlas cumplir. Ello incluye dar publicidad a las Normas de la ONU, usarlas como modelo para la actividad empresarial, y servirse de los métodos tradicionales para promulgar, reforzar y hacer cumplir las leyes y reglamentos sobre su aplicación, además del recurso obvio a los tribunales de justicia nacionales e internacionales. Las empresas han de pagar compensación por cualquier daño que causen, y tanto los abogados como los clientes pueden instar a los tribunales nacionales e internacionales a referirse a las Normas de la ONU al determinar los daños y sanciones penales.

¿Por qué es preferible el enfoque jurídico? ¿Es necesaria más reglamentación?

La objeción más básica a las Normas de la ONU se deriva de una resistencia a los marcos normativos o jurídicos y de la creencia de que los enfoques voluntarios son preferibles pues resulta más fácil conseguir el compromiso necesario por parte de las empresas. Este argumento no toma en consideración que los enfoques voluntarios son incapaces de reducir los abusos persistentes y de conseguir el cumplimiento de normas sustantivas generalmente aceptadas. También ignora la realidad histórica de que con frecuencia se precisa algún tipo de marco jurídico para poner freno a los abusos.

Aún más importante quizá es el hecho de que el argumento que se opone a la reglamentación no toma en cuenta que los enfoques voluntarios se aplican mejor a los mejor intencionados. Pese al creciente interés en la responsabilidad social de las empresas, la abrumadora mayoría de ellas no posee ninguna política de derechos humanos y sólo unas pocas están dispuestas a asumir compromisos explícitos en esta esfera. Las Normas de la ONU ofrecen *igualdad de condiciones*, y sirven además para que los gobiernos examinen de nuevo sus propias responsabilidades.

¿Supondrá un costo adicional para las empresas el cumplimiento de las Normas de la ONU?

Algunas empresas y gobiernos se oponen a la reglamentación (de cualquier tipo) por creer que su cumplimiento costará demasiado. En este contexto específico existe una objeción a la disposición del Comentario que se refiere a que «dentro de los límites de sus recursos y capacidades» las empresas deben estudiar los efectos de sus actividades en los derechos humanos y el medio ambiente. No obstante, esta declaración sobre los efectos en los derechos humanos goza de creciente aceptación por tratarse de un componente prudente y necesario de la valoración de riesgos. Otros han objetado a que se pida en el Comentario que las empresas hagan públicos los informes relativos a la salud y al medio ambiente; algunos se oponen a la petición general de mayor transparencia e información sobre sus actividades. Aunque esto impugna la confidencialidad con que tradicionalmente se toman las decisiones, las personas tienen derecho a participar en las decisiones que las afectan, y sólo pueden hacerlo si tienen acceso a la información pertinente. Debería estar claro que la transparencia contribuirá a largo plazo a mejorar la actividad comercial.

¿Crearán las Normas de la ONU una mayor burocracia?

La resistencia por temor a la reglamentación burocrática se equivoca también en otros sentidos. En primer lugar, las Normas de la ONU no exigen una reglamentación costosa o burocrática. En segundo lugar, las leyes inteligentes no sólo ponen freno a los abusos sino que también pueden cumplir una importante función respecto a la promoción de mejores prácticas.

Ésta es de hecho una función clave de las normas internacionales de derechos humanos: sentar los puntos de referencia para las leyes nacionales y servir de catalizador para una reforma progresiva.

Ninguna empresa sería capaz de sostener que las leyes no son nunca útiles; en muchas esferas, las empresas dependen de hecho de la reglamentación para su funcionamiento. La cuestión, pues, se refiere al ámbito y alcance de las leyes. Amnistía Internacional considera que las Normas de la ONU vienen a llenar una importante laguna, y que no imponen exigencias excesivas a las empresas. Al reflejar las contribuciones hechas no sólo por los expertos y organizaciones de derechos humanos y medioambientales, sino también por el sector empresarial y sindical, las Normas de la ONU mantienen un equilibrio entre un marco normativo y el reconocimiento del papel que pueden desempeñar las empresas en el desarrollo económico y la promoción de los derechos humanos.

¿Son las Normas de la ONU demasiado generales?

Uno de los argumentos que se esgrimen contra las Normas de la ONU es el de que adoptan un planteamiento de «talla única» para todos. Esto no es cierto. Las Normas de la ONU explícitamente dicen que las empresas deben aplicarlas «dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia», y que las políticas empresariales deben adecuarlas operativamente (dentro de los límites establecidos por las Normas de la ONU) para que reflejen los valores de una determinada empresa.

Las Normas de la ONU son, asimismo, explícitamente variables según los límites de los recursos y las capacidades. Sin embargo, el valor de las Normas de la ONU se deriva de su universalidad y, siendo una norma *internacional*, por necesidad tiene que adoptar un planteamiento general.

Los que se quejan de la falta de especificidad de las Normas de la ONU, por tanto, no han entendido este punto. Las Normas de la ONU ofrecen una declaración de principios, no un marco regulador detallado. Las Normas de la ONU no estipulan si determinadas inversiones, en determinados países, o determinadas decisiones de las empresas, son o no deseables: ninguna ley de aplicación general podría hacerlo. Lo que sí hacen las Normas de la ONU, sin embargo, es proporcionar los puntos clave —desde la perspectiva de los derechos humanos— que es necesario que tengan en cuenta al tomar tales decisiones.

«Las Normas de la ONU esclarecen el papel que se espera desempeñen las empresas en el mundo, tan interconectado, de hoy. Están pensadas para conciliar las demandas de los accionistas y los derechos de las partes interesadas. Provistas de estas normas tan completas, las empresas pueden combinar la eficiencia económica con la responsabilidad social.»

OECD Watch

¿Estipulan las Normas de la ONU obligaciones poco realistas para las empresas?

Según algunos detractores de las Normas de la ONU es poco realista esperar que las empresas critiquen a los gobiernos de los países en los que operan. Dado que las Normas de la ONU piden a las empresas que tomen medidas positivas para cumplir sus obligaciones de derechos humanos, no hay duda de que algunas empresas deberán actuar o usar su voz en defensa de los derechos humanos, sea en privado o en público.

Sin embargo, las empresas no pueden ser testigos mudos cuando se perpetran violaciones generalizadas de los derechos humanos, ni pueden tampoco escudarse alegando respeto por el «relativismo cultural» cuando se trata de violaciones. Las Normas de la ONU reconocen que las empresas menos poderosas precisan de un mayor margen de flexibilidad en la interpretación de estas obligaciones que las más poderosas.

¿Harán las Normas de la ONU responsables a las empresas de lo que deberían estar haciendo los gobiernos?

Otro argumento que se esgrime contra las Normas de la ONU es el de que tratan de «poner a las empresas en el lugar de los gobiernos» al obligarlas a proporcionar bienes y servicios esenciales (como vivienda, alimentación, cuidado de la salud o educación) que son responsabilidades gubernamentales. Es un argumento engañoso, porque las Normas de la ONU distinguen claramente entre las responsabilidades primarias de los gobiernos y las responsabilidades secundarias de las empresas en sus respectivas esferas de influencia.

¿Retrasarán las Normas de la ONU la adopción de una reglamentación vinculante o debilitarán los estándares actuales?

Las Normas de la ONU también han sido criticadas —incluso por algunas ONG— alegando que no llegan a ser obligaciones jurídicamente vinculantes y que lo que se necesita es un tratado internacional vinculante sobre este tema. Dejando de lado las dificultades muy reales de conseguir un tratado de este tipo a corto plazo, las Normas de la ONU son una contribución clave al proceso de elaboración de normas legales internacionales en la esfera de las empresas y los derechos humanos. Si este proceso incluye un tratado internacional, las Normas de la ONU asistirán a sentar las bases para él.

Conviene señalar, a aquellos que temen que el estatus actual de las Normas de la ONU pueda socavar obligaciones legales internacionales ya existentes, la existencia de la «cláusula de salvedad», que tiene por objeto «asegurar que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observen una conducta que proteja al máximo los derechos humanos». Esta cláusula estipula que las Normas de la ONU no reducen ni restringen, ni afectan negativamente las obligaciones nacionales de derechos humanos, ni las normas de derechos humanos que brinden mayor protección, ni las obligaciones de las empresas en esferas ajenas a los derechos humanos.

Las Normas de la ONU están claramente pensadas para reforzar el enfoque que brinde mayor protección a los derechos humanos, ya se derive del derecho internacional, la legislación nacional, u otras fuentes, presentes o futuras. Las Normas de la ONU contribuyen de forma muy valiosa a aclarar el alcance global y el tipo de leyes internacionales de derechos humanos referentes a las empresas transnacionales, así como el hecho de que pese a la considerable mejora que representan en comparación con la práctica vigente, no son, explícitamente, sino normas «mínimas» que se anima a las empresas a exceder.

¿Qué relación existe entre las Normas de la ONU para las Empresas y la iniciativa del «Pacto Mundial»?

El Pacto Mundial estipula nueve principios generales, dos de los cuales se refieren a los derechos humanos.

Las Normas de la ONU para Empresas son mucho más detalladas, y hacen referencia a instrumentos internacionales clave que proporcionan una orientación mucho más significativa a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que tengan que hacer frente a estas cuestiones, así como a los individuos y grupos afectados por su cumplimiento o que lo monitoricen.

En opinión de Amnistía Internacional, las Normas de la ONU son esenciales para comprender el alcance de las disposiciones generales de derechos humanos del Pacto Mundial. Amnistía Internacional considera que la Oficina del Pacto Mundial debe indicar formalmente que las Normas de la ONU constituyen una guía con autoridad para los Principios 1 y 2 del Pacto Mundial.

«El proyecto de Normas ya ha hecho que se inicien considerables esfuerzos educativos y estamos deseando ver cómo puede contribuir de manera positiva al Pacto Mundial.»

Oficina del Pacto Mundial

Conclusión

Las Normas de la ONU representan el primer conjunto de normas mundiales para empresas, global y dotado de autoridad, que lleva el *imprimatur* de la ONU, un fuerte símbolo de legitimidad y universalidad. Marcan un decidido paso adelante, más allá de los códigos de conducta voluntarios, estableciendo claras obligaciones legales en la esfera de los derechos humanos.

«Acogemos con satisfacción las Normas de Derechos Humanos de la ONU y su Comentario como un mapa de ruta valioso para las empresas, que las guía por la maraña de desafíos de derechos humanos que se abren ante ellas.»

Foro Internacional de Líderes Empresarios

Las empresas deben respetar los derechos humanos evitando la complicidad en los abusos y, dentro de su esfera de influencia, deben hacer cuanto esté en su poder para promover los principios de derechos humanos. Sobre este punto el acuerdo es general. Las Normas de Derechos Humanos para Empresas proporcionan un conjunto de principios universales que enuncian en detalle lo que estos compromisos significan en la práctica. Existe, por tanto, una poderosa razón moral para apoyarlas.

También hay una poderosa razón comercial para apoyar las Normas de la ONU. Las empresas que respetan la ética y la ley, y que aplican políticas prudentes de gestión de riesgos, tienen mejores perspectivas de futuro y prosperidad a la larga que aquellas que no lo hacen. A medida que las Normas de la ONU vayan usándose y aumente su autoridad legal, darán a las empresas mayor igualdad de condiciones. Las Normas de la ONU son un modo práctico de revelar cuestiones de gestión de riesgos y de asegurar que se les hace frente y se resuelven.

Ha llegado el momento de contar con un marco internacional más fuerte para la responsabilidad empresarial, y las Normas de la ONU para Empresas son una importante contribución en este sentido. Al agrupar en un solo documento todas las principales leyes y normas internacionales de derechos humanos, laborales y medioambientales referentes a las empresas transnacionales y hacer un repaso de los instrumentos internacionales clave y las prácticas óptimas, las Normas de la ONU ofrecen una orientación útil y oportunidades para que las empresas que están dispuestas a cumplir con sus responsabilidades legales y éticas demuestren liderazgo. También son una herramienta útil para los activistas que abordan cuestiones de derechos humanos con las empresas.¹³

¹³ Centenares de organizaciones no gubernamentales han declarado ya, como Amnistía Internacional, su apoyo a las Normas. Para más información, además del sitio web de Amnistía Internacional (www.amnesty.org), pueden visitar también www.business-humanrights.org, el sitio web del Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos (una organización independiente que colabora con Amnistía Internacional y con destacadas instituciones académicas).

Recomendaciones

Amnistía Internacional insta encarecidamente a que se dé la máxima difusión y uso posible a las Normas de la ONU para Empresas. Consideramos que serán de interés y beneficiarán en la práctica a todos los que desean asegurarse de que las empresas respetan los derechos humanos y usan su influencia para promoverlos.

Éstas son nuestras recomendaciones.

A los gobiernos

- Utilizar las Normas de Derechos Humanos para Empresas como punto de referencia para comprobar que la legislación vigente es adecuada, y como guía interpretativa del concepto de diligencia debida para los tribunales nacionales.
- Establecer el necesario marco legal y administrativo para garantizar que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales acatan las Normas de la ONU para Empresas.

A las empresas y sociedades comerciales

- Adoptar, diseminar y aplicar un código de conducta que cumpla las Normas de la ONU para Empresas.
- Preparar y poner en práctica directrices de funcionamiento interno para aplicar las Normas de la ONU para Empresas.
- Aplicar las Normas de la ONU para Empresas en sus contratos y tratos con contratistas, subcontratistas y otros asociados.
- Organizar seminarios y talleres de formación para su personal y facilitar actividades similares con sus asociados y en las asociaciones del sector para difundir el conocimiento de las Normas de la ONU para Empresas.

Al Banco Mundial, bancos regionales y otras instituciones financieras

- Evaluar a las empresas a fines de inversión utilizando como punto de referencia las Normas de la ONU para Empresas.
- Usar las Normas de la ONU para Empresas para decidir los criterios con los que evaluar los efectos potenciales sobre los derechos humanos de futuros proyectos.

A la ONU y la OCDE

- La Comisión de Derechos Humanos de la ONU debe apoyar las Normas de la ONU, entre otras mediante una resolución que acoja con satisfacción la adopción de éstas. Debe prestar su asistencia a los esfuerzos para difundir las Normas entre todos los gobiernos.
- La Oficina del Pacto Mundial debe hacer una firme declaración de apoyo a las Normas de la ONU para Empresas, e indicar que éstas deben usarse como punto de referencia para los Principios 1 y 2 del Pacto, relativos a los derechos humanos.
- La Oficina del Pacto Mundial debe diseminar las Normas de la ONU para Empresas a través de todas sus redes.
- La OCDE debe indicar que las Normas de la ONU para Empresas deben usarse como referencia para entender el alcance de la cláusula de derechos humanos de sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales.

**A las organizaciones no gubernamentales y los defensores
de los derechos humanos**

- Usar las Normas de la ONU para Empresas en su labor de monitorización, campaña y captación de apoyos, así como en los diálogos que emprendan con empresas, gobiernos y otros organismos.
- Apoyar los esfuerzos de mayor difusión y desarrollo de las Normas de la ONU para Empresas.

Normas internacionales de derechos humanos relevantes para las empresas

Declaración Universal

La Declaración Universal de Derechos Humanos pide que «tanto los individuos como las instituciones» participen en la labor de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos. Aunque la responsabilidad principal de promover y proteger los derechos humanos

Tratados internacionales de derechos humanos que contienen normas

<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)</p> <p>(Derecho a la vida, a no ser sometido a esclavitud o a trabajo forzado, a no sufrir discriminación, a la libertad de expresión y de reunión, y otros...)</p>	<p>Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1966)</p>	<p>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)</p>
--	---	--

Tratados regionales de derechos humanos que contienen normas

<p>Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950)</p>	<p>Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981)</p>	<p>Carta Social Europea (1961)</p>
--	--	---

Convenciones, principios y códigos internacionales específicos que las empresas tienen que respetar

Los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1990); el Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979); Convención de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos sobre la lucha contra el soborno de funcionarios extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (2001); la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992); el Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (2002); el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna (1981); el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); Convenio núm. 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales (1989); y otros...

La aplicación de todas las normas

Normas de la ONU sobre la Responsabilidad Empresas Comerciales en la esfera de los

Las Normas de la ONU se redactaron de manera que fueran coherentes con los acuerdos, convenciones, principios y declaraciones

de Derechos Humanos (1948)

recae en los Estados, las empresas, en su calidad de órganos de la sociedad (instituciones y grupos de individuos), también tienen la responsabilidad de promover y garantizar los derechos humanos enunciados en la Declaración Universal.

internacionalmente reconocidas que las empresas tienen que respetar

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984)	Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) (Derecho al trabajo, a un salario justo, a condiciones de trabajo seguras y saludables, derecho de sindicación, a la salud, a la educación, y otros...)
---	---	---

internacionalmente reconocidas que las empresas tienen que respetar

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Carta Árabe de Derechos Humanos (1994)	Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)
--	--	---

Compromisos específicos para empresas que contienen normas de derechos humanos

La iniciativa «Pacto Mundial» de la ONU (2000); las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales (2000); la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas y la Política Social, de la OIT (1977); y otros...

anteriores a las empresas

de las Empresas Transnacionales y Otras Derechos Humanos (2003)

internacionales, regionales y multilaterales y engloban todas las normas con responsabilidades de derechos humanos específicas de las empresas.

**Comentario relativo a las Normas
sobre las responsabilidades de las empresas
transnacionales y otras empresas comerciales
en la esfera de los derechos humanos
E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2**

PREÁMBULO

Teniendo presentes los principios y obligaciones enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, en particular en el Preámbulo y los Artículos 1, 2, 55 y 56, entre ellos promover el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales,

Recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos se proclama como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los gobiernos, las demás instituciones de la sociedad y los individuos promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto de los derechos humanos y las libertades y aseguren, con medidas progresivas, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, incluso la igualdad de derechos de hombres y mujeres, la promoción del progreso social y la elevación del nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,

Reconociendo que, aunque los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos,

Consciente de que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sus directivos y las personas que trabajan para ellas tienen también la obligación de respetar los principios y normas generalmente reconocidos que se enuncian en los tratados de las Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales, como la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre la Esclavitud y la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; los cuatro Convenios de Ginebra, de 12 de agosto de 1949, y sus dos Protocolos Facultativos destinados a proteger a las víctimas de los conflictos armados; la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos; el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional; la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional; el Convenio sobre la Diversidad Biológica; el Convenio sobre responsabilidad civil por los daños de contaminación por hidrocarburos; la Convención sobre Responsabilidad Civil por Daños Resultantes de Actividades Peligrosas para el Medio Ambiente; la Declaración sobre el derecho al desarrollo; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; el Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible; la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas; la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos; el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, aprobado

por la Asamblea Mundial de la Salud; los Criterios éticos para la promoción de medicamentos y la política de Salud para todos en el siglo XXI de la Organización Mundial de la Salud; la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo; la Convención y el Protocolo relativos al Estatuto de los Refugiados; la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales; la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; la Convención de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos sobre la lucha contra el soborno de funcionarios extranjeros en las transacciones comerciales internacionales; y otros instrumentos,

Teniendo en cuenta las normas enunciadas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo,

Teniendo presentes las Directrices sobre las Empresas Transnacionales y el Comité sobre Inversiones Internacionales y Empresas Transnacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos;

Teniendo presente también la iniciativa de las Naciones Unidas denominada Pacto Mundial en que se emplaza a los dirigentes empresariales a «adoptar y promulgar» nueve principios básicos en la esfera de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el medio ambiente,

Consciente de que la Subcomisión del Consejo de Administración sobre Empresas Multinacionales, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo han nombrado a las empresas involucradas en el incumplimiento por distintos Estados del Convenio núm. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y del Convenio núm. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y tratando de complementar y apoyar sus esfuerzos por alentar a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales a que protejan los derechos humanos,

Consciente también del Comentario relativo a las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos y considerando que se trata de una interpretación y una ampliación útiles del contenido de las Normas,

Tomando nota de las tendencias mundiales que han acrecentado la influencia de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en las economías de la mayoría de los países y en las relaciones económicas internacionales, y del número cada vez mayor de otras empresas comerciales que realizan actividades fuera de las fronteras nacionales mediante acuerdos diversos que dan origen a actividades económicas que rebasan la capacidad real de cualquier sistema nacional,

Observando que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen capacidad para promover el bienestar económico, el desarrollo, los adelantos tecnológicos y la riqueza, así como para causar perjuicio a los derechos humanos y a la vida de las personas con sus prácticas y actividades comerciales básicas, incluidas las prácticas de empleo, sus políticas ambientales, sus relaciones con los proveedores y los consumidores, sus interacciones con los gobiernos y demás actividades,

Observando también que continuamente surgen nuevas cuestiones e intereses internacionales en materia de derechos humanos, y que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales suelen estar involucradas en estas cuestiones e intereses, por lo que se hace necesario seguir estableciendo y aplicando normas, ahora y en el futuro,

Reconociendo la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo, en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos tienen el derecho de participar en un desarrollo económico, social, cultural y político que propicie el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como de contribuir a dicho desarrollo y disfrutar de él,

Reafirmando que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sus directivos incluidos los administradores, los miembros de los consejos de dirección o los direc-

tores y demás ejecutivos y las personas que trabajan para ellas tienen, entre otras cosas, obligaciones y responsabilidades en la esfera de los derechos humanos, y que las presentes normas de derechos humanos contribuirán a crear y desarrollar el derecho internacional relativo a esas responsabilidades y obligaciones,

Proclama solemnemente las presentes Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos e insta a que no se escatimen esfuerzos para que sean conocidas y respetadas por todos.

A. Obligaciones generales

1. Los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos consagrados en la legislación internacional y nacional, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, incluso velando por que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos. Dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover, asegurar que se disfruten, respetar, hacer respetar y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional, así como los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables.

Comentario

- a) En este párrafo se recoge el criterio primordial de las Normas, por lo que el resto de las Normas debe leerse teniendo presente su contenido. La obligación de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales establecida en las presentes Normas se aplica por igual a las actividades que tienen lugar en el país de origen o territorio de la empresa transnacional u otra empresa comercial y en cualquier otro país en el que la empresa realice sus actividades.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tendrán la responsabilidad de ejercer la diligencia debida para asegurar que sus actividades no contribuyan directa o indirectamente a causar perjuicio a los seres humanos y no saquen provecho directo o indirecto de perjuicios de los que tengan o debieran tener conocimiento. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se abstendrán en adelante de realizar actividades que vayan en detrimento del estado de derecho y de los esfuerzos de los gobiernos y otras entidades para promover y velar por el respeto de los derechos humanos, y ejercerán su influencia para contribuir a promover y velar por ese respeto. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se informarán de las consecuencias para los derechos humanos de sus actividades principales y de las actividades de importancia que se propongan realizar para que puedan seguir evitando toda complicidad en las violaciones de los derechos humanos. Los Estados no podrán utilizar las presentes Normas como pretexto para dejar de adoptar medidas de protección de los derechos humanos, por ejemplo mediante la imposición de las leyes vigentes.

B. Derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio

2. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato, como se dispone tanto en los instrumentos internacionales y la legislación nacional pertinentes, así como en las normas internacionales de derechos humanos, con el fin de eliminar toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, condición social, pertenencia a un pueblo indígena, discapacidad, edad con excepción de los niños, que pueden recibir mayor protección, u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo o con el cumplimiento de medidas especiales destinadas a superar la discriminación practicada en el pasado contra ciertos grupos.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tratarán a cada trabajador con igualdad, respeto y dignidad. Entre otros tipos de condiciones respecto de las cuales debería eliminarse la discriminación figuran la salud (incluidos el VIH/SIDA y la discapacidad), el estado civil, la capacidad de procreación, el embarazo y la orientación sexual. Ningún trabajador será objeto, directa o indirectamente, de forma alguna de discriminación física, sexual, racial, psicológica, verbal o cualquier otra forma de acoso o maltrato, según se define en el párrafo precedente. Ningún trabajador será objeto de intimidación o trato degradante ni de medidas disciplinarias si no median procedimientos justos. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales establecerán un entorno laboral en el que sea evidente que ese tipo de discriminación no será tolerada. Esas funciones se llevarán a cabo de conformidad con el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos internacionales pertinentes.
- b) Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión o preferencia basada en las particularidades precitadas, que surta el efecto de invalidar o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Todas las políticas de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, incluidas las de captación, contratación, despido, remuneración, ascenso y formación, pero sin limitarse a éstas, tendrán un carácter no discriminatorio.
- c) Se deberá prestar especial atención a las consecuencias de las actividades comerciales que puedan afectar a los derechos de la mujer, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo.
- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tratarán a las demás partes interesadas, por ejemplo los pueblos y las comunidades indígenas, con respeto y dignidad y en pie de igualdad.

C. Derecho a la seguridad personal

3. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no cometerán actos que constituyan crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desapariciones forzadas, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, ejecuciones sumarias o arbitrarias, violaciones del derecho humanitario o delitos internacionales de otra índole contra la persona humana, según se definen en el derecho internacional, en particular en las normas de derechos humanos y en el derecho humanitario, ni se beneficiarán de esos actos.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que producen o proporcionan productos y servicios militares, de seguridad o de policía adoptarán medidas estrictas para impedir que esos productos y servicios se utilicen para cometer violaciones de los derechos humanos o del derecho humanitario y utilizar a este respecto las prácticas óptimas que vayan adoptándose.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no producirán ni venderán armas que hayan sido declaradas ilícitas de conformidad con el derecho internacional. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no participarán en transacciones comerciales a sabiendas de que darán lugar a violaciones de los derechos humanos o del derecho humanitario.

4. Las disposiciones que adopten las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de seguridad serán compatibles con las normas internaciona-

les de derechos humanos y con las leyes y normas profesionales del país o de los países en que realicen sus actividades.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sus ejecutivos, trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios y distribuidores y las personas naturales u otras personas jurídicas que concierten algún acuerdo con la empresa transnacional o empresa comercial observarán las normas internacionales de derechos humanos, en particular las enunciadas en la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional; los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley; el Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley; y las prácticas óptimas recientemente adoptadas en la industria, la sociedad civil y los gobiernos.
- b) Los acuerdos en materia de seguridad de las empresas se utilizarán solamente para los servicios preventivos y de defensa y no se emplearán para actividades que sean responsabilidad exclusiva de los militares o los servicios de orden público del Estado. El personal de seguridad empleará la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza.
- c) El personal de seguridad no violará los derechos de las personas cuando ejerzan los derechos a la libertad de asociación y de reunión pacífica, a la participación en la negociación colectiva o al goce de otros derechos conexos de los trabajadores y empleadores, como los reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.
- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales establecerán políticas que prohíban la contratación de personas, milicias privadas y grupos paramilitares o la asociación con unidades de las fuerzas de seguridad del Estado o con empresas de contratación de servicios de seguridad de las que se conozca que hayan sido responsables de violaciones de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales emprenderán con la debida diligencia investigaciones sobre los posibles guardias de seguridad u otros proveedores de servicios de seguridad antes de contratarlos y velarán por que los guardias que empleen reciban el entrenamiento y la orientación debidos y observen las limitaciones internacionales pertinentes respecto de, por ejemplo, el uso de la fuerza y de las armas de fuego. Si una empresa transnacional u otra empresa comercial contrata los servicios de una fuerza de seguridad del Estado o una empresa privada de servicios de seguridad, las disposiciones pertinentes de las presentes Normas (párrafos 3 y 4, así como el Comentario correspondiente) se incorporarán en el contrato y al menos dichas disposiciones se darán a conocer cuando así se solicite a las partes interesadas a fin de velar por su cumplimiento.
- e) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que utilicen las fuerzas de seguridad pública celebrarán consultas periódicas con los gobiernos anfitriones y, si procede, con las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las comunidades acerca de las consecuencias que hayan tenido sus acuerdos de seguridad en las comunidades locales. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales comunicarán sus políticas relativas a la conducta ética y a los derechos humanos y expresarán su deseo de que un personal que haya pasado efectivamente el debido entrenamiento preste esos servicios de seguridad de manera compatible con esas políticas.

D. Derechos de los trabajadores

5. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no recurrirán al trabajo forzoso u obligatorio prohibido en los instrumentos internacionales y la legislación nacional pertinentes, así como en las normas internacionales de derechos humanos y en el derecho internacional humanitario.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no emplearán trabajo forzoso u obligatorio, ya que está prohibido en el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio de 1930 (núm. 29) y en el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 105), de la OIT y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes. Los trabajadores serán contratados y remunerados, y se les proporcionará un entorno laboral justo y propicio. Se tomarán todas las medidas posibles para que los trabajadores no caigan en la servidumbre por deudas y otras formas contemporáneas de esclavitud.
- b) Los trabajadores tendrán la opción de dejar su empleo y el empleador facilitará su partida proporcionándoles toda la documentación y la asistencia necesarias.
- c) Los empleadores recurrirán al trabajo penitenciario sólo en las condiciones establecidas en el Convenio núm. 29 de la OIT, que permite ese tipo de trabajo únicamente como consecuencia de una condena pronunciada por sentencia judicial a condición de que ese trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que el individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

6. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán los derechos de los niños a ser protegidos de la explotación económica prohibida en los instrumentos internacionales y la legislación nacional pertinentes, así como en las normas internacionales de derechos humanos y en el derecho internacional humanitario.

Comentario

- a) La explotación económica de los niños incluye el empleo o trabajo en cualquier ocupación antes de que el menor termine la enseñanza obligatoria y, salvo en el caso de los trabajos livianos, antes de que cumpla los 15 años de edad o termine la enseñanza obligatoria. La explotación económica comprende también el empleo de un niño en actividades que perjudiquen su salud o su desarrollo, impidan su asistencia a la escuela o el cumplimiento de sus deberes escolares o, de otro modo sean incompatibles con las normas de derechos humanos establecidas en el Convenio núm. 138 y la Recomendación núm. 146 relativos a la edad mínima, el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190 relativos a las peores formas de trabajo infantil y la Convención sobre los Derechos del Niño. La explotación económica no abarca el trabajo realizado por los menores en la escuela en relación con su instrucción general, profesional o técnica ni en ninguna otra institución docente.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no emplearán a ninguna persona que no haya cumplido los 18 años de edad en ningún tipo de trabajo que por su naturaleza o circunstancias sea peligroso, interfiera con la educación del menor o se lleve a cabo de manera que ponga en peligro la salud, la seguridad o la dignidad de los jóvenes.
- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales podrán emplear a personas con edades entre los 13 y los 15 años en trabajos livianos, si las leyes o reglamentos nacionales lo permiten. Se entiende por trabajo liviano todo trabajo que no sea perjudicial para la salud o el desarrollo del menor ni vaya en detrimento

de su asistencia a la escuela, de su participación en la orientación profesional, de los programas de formación aprobados por la autoridad competente o de la capacidad del menor para aprovechar la instrucción recibida.

- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales consultarán a los gobiernos la planificación y aplicación de programas de acción nacionales para eliminar las peores formas de trabajo infantil de conformidad con el Convenio núm. 182 de la OIT. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que utilicen trabajo infantil crearán y aplicarán un plan para eliminar este tipo de trabajo. En ese plan se evaluará lo que ocurrirá con los menores que ya no estén empleados en esa actividad y se incluirán medidas como la de sacar al menor del lugar de trabajo y proporcionarle oportunidades adecuadas de instrucción, formación profesional y otro tipo de protección social para él y su familia, por ejemplo, empleando a los padres o a los hermanos mayores o aplicando otras medidas que sean compatibles con las Recomendaciones núms. 146 y 190 de la OIT.

7. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán un entorno laboral seguro y saludable, de conformidad con lo dispuesto en los instrumentos internacionales y la legislación nacional pertinentes, así como en las normas internacionales de derechos humanos y en el derecho internacional humanitario.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales serán responsables de la seguridad y la salud laboral de sus trabajadores y proporcionarán un entorno laboral seguro y saludable de conformidad con los requisitos nacionales de los países en donde estén situadas y con las normas internacionales consagradas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los Convenios de la OIT: Convenio relativo a las condiciones de empleo en las plantaciones, 1958 (núm. 110); el Convenio relativo a la protección contra las radiaciones, 1950 (núm. 115); el Convenio sobre protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119); el Convenio sobre higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120); el Convenio sobre peso máximo, 1967 (núm. 127); el Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136); el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139); el Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147); el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruidos y vibraciones, 1977 (núm. 148); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); el Convenio sobre el amianto, 1986 (núm. 162); el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167); el Convenio sobre productos químicos, 1990 (núm. 170); el Convenio sobre prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174); el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176); el Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y otras recomendaciones pertinentes, así como velar por su aplicación de conformidad con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); el Convenio sobre representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y los convenios que los sucedieron. Este entorno laboral seguro y saludable para las mujeres y los hombres contribuirá a la prevención de accidentes y lesiones derivadas del trabajo o vinculadas con él o que ocurran en el proceso. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tendrán en cuenta también las necesidades específicas de los trabajadores migrantes como se estipula en el Convenio sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) de la OIT, y en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- b) En consonancia con el apartado a) del párrafo 15, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales darán a conocer información sobre las normas

de seguridad e higiene relacionadas con sus actividades locales. En esa información figurarán también los acuerdos de formación en prácticas laborales seguras y los pormenores de los efectos de todas las sustancias utilizadas en los procesos de fabricación. En particular, y en consonancia también con el apartado e) del párrafo 15, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales pondrán en conocimiento cualquier peligro especial que supongan esas tareas o condiciones de trabajo y las medidas de que se dispone para proteger a los trabajadores.

- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales preverán, de ser necesario, las medidas destinadas a atender situaciones de emergencia y accidentes, incluso la prestación de los primeros auxilios. También asumirán el costo de la ropa y el equipo de protección del personal, en caso necesario. Además, incurrirán en los gastos relacionados con las medidas de seguridad e higiene del trabajo.
- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales cooperarán plenamente y celebrarán consultas con las autoridades encargadas de la salud, la seguridad y la actividad laboral, con los representantes sindicales y sus organizaciones y con las organizaciones sanitarias y de seguridad reconocidas acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la higiene del trabajo. Cooperarán con las organizaciones internacionales que se ocupan de la preparación y aprobación de normas internacionales de seguridad y salud. Cuando proceda, las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud se incorporarán a los acuerdos con los representantes sindicales y sus organizaciones. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales examinarán las causas de los peligros en materia de seguridad e higiene en su industria y procurarán introducir mejoras y dar solución a esas condiciones, incluso aportando equipo de protección que al menos cumpla las normas de la industria. Además, inspeccionarán el entorno laboral y comprobarán el estado de salud de los trabajadores que estén expuestos a peligros y riesgos específicos. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales investigarán los accidentes laborales, llevarán registros de los incidentes en los que anotarán sus causas y las medidas correctivas adoptadas para prevenir accidentes parecidos, velarán por que se asigne una compensación al lesionado y, en todo caso, procederán de conformidad con lo establecido en el apartado e) del párrafo 16.
- e) Asimismo, tal como se establece en el apartado e) del párrafo 16, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales: i) respetarán el derecho de los trabajadores a salir de situaciones laborales en las que haya motivos suficientes para preocuparse por un peligro presente, inminente y grave para su vida o su salud; ii) se abstendrán de tomar represalias por ello y, además, iii) no les exigirán que regresen a esas situaciones laborales mientras esas condiciones sigan existiendo.
- f) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no exigirán a ningún trabajador que trabaje más de 48 horas semanales ni más de 10 horas diarias. Los trabajadores no deberán trabajar horas extraordinarias voluntarias que rebasen las 12 horas semanales; tampoco cabe esperar que sea algo habitual. Esas horas extraordinarias se pagarán a una tarifa superior a la normal. Cada trabajador disfrutará al menos de un día de descanso en cada periodo de siete días. Estas protecciones pueden ajustarse para atender las diferentes necesidades del personal administrativo; los obreros de la construcción, la prospección y actividades análogas que trabajan periodos cortos (por ejemplo una semana o dos) seguidos de un periodo equiparable de descanso; y los profesionales que hayan indicado claramente su deseo personal de trabajar un mayor número de horas.

8. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales pagarán a los trabajadores una remuneración que les garantice un nivel de vida adecuado para sí y sus familias. Esa remuneración tendrá debidamente en cuenta lo que los trabajadores necesitan para tener unas condiciones de vida adecuadas y seguir mejorándolas.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales pagarán a sus trabajadores una remuneración justa y razonable por la labor realizada o por realizar, libremente convenida o fijada por las leyes o reglamentos nacionales (la mayor de las dos cifras), pagadera a intervalos regulares y frecuentes en moneda de curso legal a fin de garantizar un nivel de vida adecuado de los trabajadores y sus familiares. Al realizar actividades en los países menos adelantados se procurará en particular pagar salarios justos. Los salarios se pagarán con arreglo a las normas internacionales como el Convenio relativo a la protección del salario, 1949 (núm. 94) de la OIT. El pago del salario constituye una obligación contractual de los empleadores que debe cumplirse incluso en caso de insolvencia, de conformidad con el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).
 - b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no utilizarán como medida disciplinaria la retención de un salario ya devengado por el trabajador ni se permitirá retención salarial alguna en circunstancias o en una cuantía distintas de las prescritas por las leyes o reglamentos nacionales o fijadas en un acuerdo colectivo o en un laudo arbitral. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales evitarán también la adopción de medidas que mermen el valor de los beneficios y prestaciones no salariales, incluidas las pensiones, la remuneración diferida y el seguro médico.
 - c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales mantendrán registros detallados por escrito sobre las horas de trabajo de cada trabajador y los salarios pagados. Los trabajadores recibirán información de manera apropiada y fácilmente comprensible antes de comenzar a trabajar y siempre que se introduzca alguna modificación en las condiciones respecto de los salarios, sueldos y otros emolumentos previstos para el empleo que realizan. En el momento de efectuarse el pago del salario, los trabajadores recibirán una hoja de pago en que se detallen, en relación con el período de pago de que se trate, el salario bruto devengado, cualquier deducción y las razones para ello, así como el importe neto a cobrar.
 - d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no limitarán en modo alguno la libertad de los trabajadores a disponer de sus salarios ni ejercerán sobre ellos coacción alguna para que utilicen los almacenes o los servicios de la empresa, en caso de que existan. Cuando las leyes o reglamentos nacionales, los acuerdos colectivos o los laudos arbitrales autoricen el pago parcial de los salarios en la forma de prestaciones en especie, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se asegurarán de que esas prestaciones sean adecuadas para el uso y beneficio personal de los trabajadores y sus familiares y de que el valor atribuido a esas prestaciones sea justo y razonable.
 - e) Al determinar la política salarial y las tasas de remuneración, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales velarán por la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y el principio de igualdad de oportunidades y trato respecto del empleo y la ocupación, tal como se establece en normas internacionales como son los Convenios sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio de los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
9. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales garantizarán la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva protegiendo el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y, con sujeción solamente a las normas de cada organización, a afiliarse a ellas, sin distinción, autorización previa o intervención alguna, para la protección de sus intereses laborales y otros fines de negociación colectiva, según se establece en la

legislación nacional y en los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán la libertad de asociación de trabajadores y empleadores consagrada en el Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y demás normas internacionales de derechos humanos. Respetarán el derecho de las organizaciones sindicales a desempeñar sus funciones con independencia y sin injerencias, incluso con respecto al derecho de esas organizaciones de elaborar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas. Además, se abstendrán de discriminar contra los trabajadores por el hecho de ser miembros de un sindicato o por su participación en actividades sindicales, y se abstendrán de toda injerencia que restrinja esos derechos o impida su ejercicio legítimo. Velarán por que la existencia de representantes de los trabajadores no debilite la posición del sindicato establecido con arreglo a las normas internacionales, y por que los representantes de los trabajadores tengan derecho a concertar convenios colectivos sólo cuando no exista un sindicato de ese tipo en la empresa. Cuando proceda, en las circunstancias locales, las empresas multinacionales apoyarán a las organizaciones de empleadores representativas.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales reconocerán a las organizaciones sindicales a los efectos de la negociación colectiva en consonancia con lo dispuesto en el Convenio relativo al derecho de sindicación y a la negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y demás normas internacionales de derechos humanos. Respetarán el derecho de los trabajadores a la huelga, a presentar sus quejas, incluidas las relativas al cumplimiento de las presentes Normas, ante personas justas e imparciales que tengan autoridad para reparar cualquier agravio comprobado y a ser protegidos contra posible perjuicio por valerse de esos procedimientos, de conformidad con las normas del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales permitirán a los representantes de sus trabajadores que celebren negociaciones sobre los términos y las condiciones de empleo con representantes de la administración que tengan facultad para adoptar decisiones sobre las cuestiones que son objeto de negociación. Además darán acceso a los trabajadores y a sus representantes a la información, los servicios y demás recursos, y asegurarán las comunicaciones internas con arreglo a las normas internacionales, como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y la Recomendación de la OIT sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129), que sean pertinentes y necesarias para que sus representantes celebren negociaciones con eficacia y sin perjuicio innecesario a los intereses legítimos de los empleadores.
- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales acatarán las disposiciones de los convenios colectivos que prevén el arreglo de controversias derivadas de su interpretación y aplicación, y también las decisiones de tribunales u otros mecanismos con facultades para determinar sobre esas cuestiones. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, junto con los representantes y las organizaciones sindicales, procurarán establecer mecanismos voluntarios de conciliación, adecuados a las condiciones nacionales, que podrán incluir disposiciones sobre el arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y arreglo de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.
- e) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se ocuparán especialmente de proteger los derechos de los trabajadores frente a procedimientos vigentes en países que no apliquen en su totalidad las normas internacionales rela-

tivas a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

E. Respeto de la soberanía nacional y de los derechos humanos

10. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán y respetarán las normas aplicables del derecho internacional, las leyes y reglamentos nacionales, así como las prácticas administrativas, el estado de derecho, el interés público, los objetivos de desarrollo, las políticas sociales, económicas y culturales, incluidas la transparencia, la responsabilidad y la prohibición de la corrupción, y la autoridad de los países en los que realizan sus actividades.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, dentro de los límites de sus recursos y capacidades, fomentarán el progreso social y el desarrollo mediante la ampliación de las oportunidades económicas, en particular en los países en desarrollo y, lo que es más importante, en los países menos adelantados.
 - b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán el derecho al desarrollo, en el que todos los pueblos tienen derecho a participar y a contribuir, y el derecho a disfrutar de un desarrollo económico, social, cultural y político, en el que se puedan ejercer plenamente todos los derechos humanos y las libertades fundamentales y en el que se pueda lograr el desarrollo sostenible para poder proteger los derechos de las futuras generaciones.
 - c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán los derechos de las comunidades locales afectadas por sus actividades y los derechos de los pueblos y las comunidades indígenas consagrados en las normas internacionales de derechos humanos, como el Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Respetarán en particular los derechos de los pueblos indígenas y de comunidades análogas a poseer, ocupar, desarrollar, controlar, proteger y utilizar sus tierras, otros recursos naturales y sus bienes culturales e intelectuales. También respetarán el principio del consentimiento libre, previo y fundamentado de los pueblos y las comunidades indígenas a ser afectados por sus proyectos de desarrollo. Los pueblos y las comunidades indígenas no deben ser privados de sus propios medios de subsistencia ni serán expulsados de las tierras que ocupan de forma que no sea compatible con el Convenio núm. 169. Además, evitarán poner en peligro la salud, el medio ambiente, la cultura y las instituciones de los pueblos y las comunidades indígenas en el contexto de sus proyectos, incluida la construcción de carreteras donde se encuentren pueblos y comunidades indígenas o cerca de ellos. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales pondrán especial cuidado en situaciones en las que las tierras y los recursos indígenas, o los derechos a éstos, no hayan quedado suficientemente demarcados o definidos.
 - d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán, protegerán y aplicarán los derechos de propiedad intelectual de manera que contribuya a la promoción de las innovaciones tecnológicas y a la transferencia y difusión de la tecnología en beneficio mutuo de productores y usuarios de los conocimientos tecnológicos, de manera que propicie el bienestar social y económico, por ejemplo la protección de la salud pública, y el equilibrio entre derechos y deberes.
11. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no ofrecerán, prometerán, darán, aceptarán, condonarán, aprovecharán a sabiendas ni pedirán ningún soborno u otra ventaja indebida. Tampoco podrá pedírseles ni esperar que ofrezcan ningún soborno u otra ventaja indebida a ningún gobierno, funcionario público, candidato a un puesto electivo, miembro de las fuerzas armadas o de las fuerzas de seguridad, o cual-

quier otra persona u organización. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se abstendrán de realizar cualquier actividad que apoye, solicite o aliente a los Estados o a cualesquiera otras entidades a que violen los derechos humanos. Además procurarán que los bienes y servicios que prestan no se utilicen para violar los derechos humanos.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales aumentarán la transparencia de sus actividades en lo que respecta a los pagos efectuados a los gobiernos y a los funcionarios públicos; combatirán abiertamente el soborno, la extorsión y demás formas de corrupción y cooperarán con las autoridades estatales encargadas de la lucha contra la corrupción.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales no recibirán pagos, reembolsos ni otros beneficios en la forma de recursos naturales sin la aprobación del gobierno reconocido del Estado de origen de esos recursos.
- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se asegurarán de que la información contenida en sus estados financieros presente cabalmente en todos los aspectos materiales la situación financiera, los resultados de sus actividades y el flujo de efectivo en caja de la empresa.

12. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán los derechos económicos, sociales y culturales, así como los derechos civiles y políticos y contribuirán a su realización, en particular los derechos al desarrollo, a una alimentación, una salud y una vivienda adecuadas, a la educación, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión y a la libertad de opinión y expresión, y se abstendrán de todo acto que impida el ejercicio de esos derechos.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán normas que promuevan la disponibilidad, facilidad de acceso, admisibilidad y calidad del derecho a la salud, por ejemplo según se establece en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Observación general núm. 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y las normas pertinentes establecidas por la Organización Mundial de la Salud.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán las normas que promueven la disponibilidad de alimentos en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades alimentarias de los individuos, sin sustancias nocivas, y aceptables para una cultura determinada; la accesibilidad de esos alimentos en formas que sean sostenibles y que no dificulten el goce de otros derechos humanos y que, de otro modo, estén en consonancia con las normas internacionales como son el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Observación general núm. 12 sobre el derecho a una alimentación adecuada, aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán además las normas que protegen el derecho al agua y que, de otro modo, estén en consonancia con la Observación general núm. 15 sobre el derecho al agua, aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán asimismo las normas que protegen el derecho a una vivienda adecuada y que, de otro modo, estén en consonancia con el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con la Observación general núm. 7 sobre el derecho a una vivienda adecuada: los desalojos forzosos, aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Las empresas transna-

cionales y otras empresas comerciales no practicarán el desalojo forzoso de sus hogares o de las tierras que ocupan de personas, familias o comunidades en contra de su voluntad sin que hayan recurrido a formas apropiadas de protección jurídica o de otra índole, o hayan tenido acceso a ellas, como se establece en las normas internacionales de derechos humanos.

- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán las normas que protegen los demás derechos económicos, sociales y culturales y que, de otro modo, estén en consonancia con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las observaciones generales pertinentes aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prestando especial atención al Comentario de las disposiciones de aplicación de los apartados g) e i) del párrafo 16.
- e) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán las normas que protegen los derechos civiles y políticos y que, de otro modo, estén en consonancia con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y con las observaciones generales pertinentes aprobadas por el Comité de Derechos Humanos.

F. Obligaciones en materia de protección del consumidor

13. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales actuarán en consonancia con las prácticas mercantiles, comerciales y publicitarias leales y adoptarán cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y calidad de los bienes y servicios que proporcionen, incluso observarán el principio de precaución. No producirán, distribuirán, comercializarán ni promocionarán productos dañinos o potencialmente dañinos para su uso por los consumidores.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales acatarán las normas internacionales pertinentes sobre prácticas comerciales relativas a la competencia y las cuestiones antimonopolísticas, como el Conjunto de principios y normas equitativos convenidos multilateralmente para el control de las prácticas comerciales restrictivas, aprobado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. Una empresa transnacional u otra empresa comercial fomentará el desarrollo y mantenimiento de una competencia leal, transparente y abierta al no entrar en acuerdos con empresas competidoras para de manera directa o indirecta fijar precios, dividir territorios o crear posiciones monopolistas.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observarán las normas internacionales pertinentes para la protección de los consumidores, como son las Directrices para la Protección del Consumidor y las normas internacionales pertinentes para la promoción de productos específicos, como el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, aprobado por la Asamblea Mundial de la Salud, y los Criterios éticos para la promoción de medicamentos de la Organización Mundial de la Salud. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales velarán por que todos los reclamos de comercialización sean verificables por organismos independientes, satisfagan niveles de fiabilidad jurídicamente razonables y pertinentes y no sean engañosos. Además, los niños no deberán ser destinatarios de la propaganda de productos potencialmente peligrosos.
- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales velarán por que todos los productos y servicios que produzcan, distribuyan o comercialicen puedan utilizarse para los fines anunciados, sean seguros para los usos deseados o razonablemente previstos, no pongan en peligro la vida ni la salud de los consumidores y sean objeto de vigilancia y ensayo periódicamente para garantizar que cumplan las presentes normas, en el contexto de la costumbre y el uso razonable. Acatarán las normas internacionales pertinentes para evitar variaciones en la

calidad de los productos que redunden en perjuicio de los consumidores, sobre todo en Estados que carecen de reglamentos específicos sobre calidad de los productos. Además respetarán el principio de precaución al realizar, por ejemplo, evaluaciones preliminares del riesgo que puedan indicar efectos inadmisibles para la salud o el medio ambiente. Por otra parte, no se valdrán de la falta de certidumbre científica plena como pretexto para demorar la introducción de medidas eficaces en función de los costos destinadas a prevenir esos efectos.

- d) Toda información suministrada por una empresa transnacional u otra empresa comercial respecto de la compra, la utilización, el contenido, la conservación, el almacenamiento y la eliminación de estos productos y servicios se proporcionará de manera clara, comprensible y muy a la vista y en el idioma oficialmente reconocido por el país donde se suministren esos productos o se presten esos servicios. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán, si procede, información relativa al reciclado, la reutilización o la eliminación correspondiente de sus productos y servicios.
- e) En consonancia con el apartado e) del párrafo 15, cuando un producto sea potencialmente peligroso para el consumidor, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales revelarán toda la información correspondiente acerca del contenido y los posibles efectos peligrosos de sus productos colocando las etiquetas correspondientes, anunciándolo con exactitud y en detalle y valiéndose de otros métodos adecuados. En particular, alertarán sobre la probabilidad de muerte o lesión grave en caso de defecto, empleo o utilización incorrecta. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán la información correspondiente sobre productos potencialmente peligrosos a las autoridades pertinentes. Esta información abarcará las características de los productos o servicios que puedan causar daños a la salud y la seguridad de los consumidores, trabajadores u otros usuarios, así como datos sobre restricciones, advertencias y otras medidas reglamentarias impuestas por diversos países en relación con estos productos o servicios a los efectos de proteger la salud y la seguridad.

G. Obligaciones en materia de protección del medio ambiente

14. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales realizarán sus actividades de conformidad con las leyes, los reglamentos, las prácticas administrativas y las políticas nacionales relativos a la conservación del medio ambiente de los países en que realicen sus actividades, así como de conformidad con los acuerdos, principios, objetivos, responsabilidades y normas internacionales pertinentes relacionados con el medio ambiente y los derechos humanos, la salud pública y la seguridad, la bioética y el principio de precaución y, en general, realizarán sus actividades de forma que contribuyan al logro del objetivo más amplio del desarrollo sostenible.

Comentario

- a) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán el derecho a un medio ambiente libre de contaminación y saludable habida cuenta de la relación entre el medio ambiente y los derechos humanos; los intereses relacionados con la equidad intergeneracional; las normas internacionalmente reconocidas sobre el medio ambiente, por ejemplo en lo que respecta a la contaminación atmosférica, la contaminación del agua, el uso de la tierra, la diversidad biológica y los desechos peligrosos; y el objetivo más amplio del desarrollo sostenible, vale decir un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.
- b) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales serán responsables de los efectos sobre el medio ambiente y la salud humana de todas sus actividades, incluido cualquier producto o servicio que introduzcan en el comercio, como el envasado, el transporte y los subproductos del proceso de fabricación.

- c) En consonancia con el apartado i) del párrafo 16, en los procesos de adopción de decisiones y a intervalos periódicos (preferiblemente cada año o cada dos años), las empresas transnacionales y otras empresas comerciales evaluarán los efectos de sus actividades en el medio ambiente y la salud humana, incluso los efectos de sus decisiones sobre el emplazamiento de sus fábricas, las actividades de extracción de recursos naturales, la producción y venta de productos o servicios y la generación, el almacenamiento, el transporte y la evacuación de sustancias peligrosas y tóxicas. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales velarán por que el peso de las consecuencias negativas para el medio ambiente no recaiga en los grupos raciales, étnicos y socioeconómicos vulnerables.
- d) En las evaluaciones se abordarán, entre otras cosas y en particular, los efectos de las actividades propuestas en ciertos grupos como los niños, los ancianos, los pueblos y las comunidades indígenas (en particular respecto de sus tierras y recursos naturales), y las mujeres, o todos ellos. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales distribuirán esos informes oportunamente y de manera que sea accesible al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la OIT, otros organismos internacionales interesados, el gobierno del país donde exista cada filial de la empresa, el gobierno del país donde la empresa tiene su casa matriz y demás grupos afectados. El público en general deberá tener acceso a esos informes.
- e) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán el principio de prevención, por ejemplo, previniendo o paliando los efectos deletéreos detectados en cualquier evaluación. Respetarán también el principio de precaución al encargarse, por ejemplo, de la evaluación preliminar del riesgo que pueda indicar efectos inadmisibles para la salud o el medio ambiente. Además, no utilizarán la falta de certidumbre científica plena como pretexto para demorar la introducción de medidas eficaces en función de los costos destinadas a prevenir esos efectos.
- f) Al tocar a su fin la vida útil de sus productos o servicios, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales asegurarán medios eficaces para recoger o disponer la recogida de los restos del producto o los servicios para su reciclado, reutilización o eliminación ambientalmente responsable.
- g) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales adoptarán las medidas que correspondan a sus actividades para reducir el riesgo de accidentes y daños al medio ambiente mediante la aplicación de las mejores prácticas y tecnologías de gestión. En particular, utilizarán las mejores prácticas de gestión y las tecnologías más apropiadas y facilitarán el cumplimiento de los objetivos en materia de medio ambiente de las entidades que las integran mediante el intercambio de tecnología, conocimientos y asistencia, así como por medio de los sistemas de ordenación del medio ambiente, la presentación de informes sobre sostenibilidad y la notificación de emisiones previstas o reales de sustancias peligrosas y tóxicas. Además, educarán y formarán a los trabajadores para asegurar que cumplan estos objetivos.

H. Disposiciones generales sobre la aplicación

15. Como primera medida para la aplicación de estas Normas, cada empresa transnacional u otra empresa comercial aprobará, difundirá y aplicará normas de funcionamiento interno acordes con las presentes Normas. Además, periódicamente adoptará medidas para aplicar plenamente las Normas y garantizar al menos la pronta aplicación de las protecciones que en ellas se establecen, e informará al respecto. Cada empresa transnacional u otra empresa comercial aplicará e incorporará las presentes Normas en sus contratos u otros acuerdos y tratos con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios, distribuidores, personas naturales u otras personas jurídicas que concierten acuerdos con la empresa transnacional o comercial a fin de velar por que se respeten y apliquen estas Normas.

Comentario

- a) Cada empresa transnacional u otra empresa comercial difundirá sus normas de funcionamiento interno o las medidas análogas, así como sus métodos de ejecución, y los pondrá a disposición de todas las partes interesadas pertinentes. Las normas de funcionamiento interno o las medidas análogas se comunicarán verbalmente y por escrito en el idioma de los trabajadores, los sindicatos, los contratistas, los subcontratistas, los proveedores, los licenciarios, los distribuidores, las personas naturales u otras personas jurídicas que suscriban contratos con la empresa transnacional u otra empresa comercial, los clientes y otras partes interesadas en la empresa transnacional u otra empresa comercial.
- b) Tan pronto se hayan aprobado y difundido las normas de funcionamiento interno o las medidas análogas, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, dentro de los límites de sus recursos y sus capacidades, proporcionarán una formación eficaz a sus administradores, así como a los trabajadores y a sus representantes, en prácticas que tengan que ver con las Normas.
- c) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales se cerciorarán de hacer tratos (incluso sus compras y ventas) sólo con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios, distribuidores y personas naturales u otras personas jurídicas que apliquen las presentes Normas u otras básicamente análogas. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que se valgan de sus relaciones de negocios con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios, distribuidores o personas naturales u otras personas jurídicas que no cumplan las presentes Normas, o que consideren la posibilidad de mantener ese tipo de relaciones con ellos, de entrada tendrán que colaborar con ellos para que introduzcan reformas o reduzcan el número de violaciones, pero si no cambiaran, la empresa suspenderá sus tratos con ellos.
- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales aumentarán la transparencia de sus actividades revelando información oportuna, pertinente, habitual y fiable respecto de sus actividades, su estructura, su situación y sus resultados económicos. También darán a conocer la ubicación de sus oficinas, filiales y centros fabriles, para facilitar las medidas que garanticen que sus productos y servicios cumplen las condiciones establecidas en las presentes Normas.
- e) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales informarán oportunamente a todo el que pueda verse afectado por condiciones causadas por las empresas que pudieran poner en peligro su salud, su seguridad o el medio ambiente.
- f) Cada empresa transnacional u otra empresa comercial pondrá empeño en mejorar constantemente la aplicación ulterior de las presentes Normas.

16. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales serán objeto de una vigilancia y verificación periódicas por mecanismos nacionales y otros mecanismos internacionales y de las Naciones Unidas que ya existan o estén por crearse, en lo que respecta a la aplicación de estas Normas. Esa vigilancia será transparente e independiente y tendrá en cuenta la información que proporcionen las partes interesadas (incluidas las ONG) y la información proveniente de denuncias de violaciones de las presentes Normas. Además, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales realizarán evaluaciones periódicas de los efectos de sus propias actividades en los derechos humanos a la luz de las presentes Normas.

Comentario

- a) Las presentes Normas se supervisarán y aplicarán mediante la ampliación e interpretación de las normas intergubernamentales, regionales, nacionales y

locales relativas a la conducta de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

- b) Los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados supervisarán la aplicación de las presentes Normas incorporando nuevos requisitos de presentación de informes de los Estados y aprobando observaciones generales y recomendaciones en las que se interpreten las obligaciones contraídas en virtud de tratados. Las Naciones Unidas y los organismos especializados supervisarán también la aplicación utilizando las Normas para determinar todo lo relacionado con las adquisiciones de productos y servicios y con cuáles empresas transnacionales y otras empresas comerciales establecerán su colaboración en la materia. Los relatores de países y los procedimientos temáticos de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas supervisarán la aplicación utilizando las Normas y demás normas internacionales pertinentes para plantear inquietudes acerca de medidas adoptadas por las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en el marco de sus respectivos mandatos. La Comisión de Derechos Humanos examinará la posibilidad de designar un grupo de expertos, un relator especial o un grupo de trabajo de la Comisión encargado de recibir información y adoptar medidas eficaces cuando las empresas incumplan las Normas. La Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos y su grupo de trabajo pertinente supervisarán asimismo el cumplimiento de las presentes Normas y elaborarán las prácticas óptimas a partir de la información recibida de las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos, los particulares y demás interesados y dando a las empresas transnacionales y a otras empresas comerciales la oportunidad de responder. Además, se invita a la Subcomisión, a su grupo de trabajo y a los demás organismos de las Naciones Unidas a que instituyan nuevas técnicas para aplicar y supervisar las presentes Normas, así como otros mecanismos eficaces, y para asegurar que las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos, los particulares y otros interesados tengan acceso.
- c) Se alienta a los sindicatos a que utilicen las Normas como base para la negociación de acuerdos con las empresas transnacionales y otras empresas comerciales y para vigilar el cumplimiento por parte de esas entidades. Se alienta también a las ONG a que utilicen las Normas para saber a qué atenerse en cuanto a la conducta de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales y a la vigilancia de su cumplimiento. Además, se podría llevar a cabo esa vigilancia utilizando las Normas para establecer parámetros de referencia en cuanto a las actitudes éticas respecto de las inversiones y otros parámetros del cumplimiento. Los grupos industriales supervisarán también estas Normas.
- d) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales velarán por que el proceso de supervisión sea transparente, por ejemplo, dando a conocer a las partes interesadas pertinentes los lugares de trabajo observados, las medidas correctivas adoptadas y otros resultados de la supervisión. Además, se cerciorarán de que el propósito de la supervisión sea obtener e incorporar información recibida de las partes interesadas pertinentes. Asimismo, velarán por que, en la medida de lo posible, los contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios, distribuidores y cualquier otra persona natural o jurídica con los que hayan concertado acuerdos, participen en esa supervisión.
- e) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales crearán mecanismos legítimos y confidenciales para que los trabajadores puedan presentar sus denuncias de violación de las presentes Normas. Hasta donde sea posible, darán a conocer al demandante cualesquiera medidas que se hayan adoptado como resultado de la investigación. Además, no impondrán disciplina a los trabajadores u otras personas que interpongan denuncias o afirmen que la empresa incumple las presentes Normas, ni adoptarán ninguna otra medida contra ellos.

- f) Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales que reciban denuncias de violaciones de las presentes Normas registrarán todas y cada una de las denuncias y harán que se investigue de manera independiente o pedirán a las autoridades correspondientes que lo hagan. Supervisarán activamente el estado de las investigaciones, ejercerán presión para que se logre la total solución y adoptarán medidas para prevenir que vuelva a ocurrir.
- g) Cada empresa transnacional u otra empresa comercial hará una evaluación anual o periódica de su cumplimiento de las Normas, teniendo en cuenta las observaciones de las partes interesadas. En particular, celebrará consultas con los pueblos y las comunidades indígenas y fomentará su participación para determinar cuál es la mejor manera de respetar sus derechos. Los resultados de la evaluación se darán a conocer a las partes interesadas del mismo modo que la memoria anual de la empresa transnacional u otra empresa comercial.
- h) En las evaluaciones en que se ponga de manifiesto un cumplimiento insuficiente de las Normas se incluirán también planes de acción o métodos de reparación o compensación que la empresa transnacional u otra empresa comercial pondrá en marcha para cumplir las Normas. Véase también el párrafo 18.
- i) Antes de que una empresa transnacional u otra empresa comercial ponga en marcha una actividad o un proyecto de envergadura, estudiará, dentro de los límites de sus recursos y capacidades, los efectos de ese proyecto en los derechos humanos teniendo en cuenta las presentes Normas. En el informe sobre los efectos se incluirá una descripción de la medida prevista, la necesidad de adoptarla, los beneficios previstos, un análisis de cualquier efecto que tenga esa medida en los derechos humanos, un análisis de otras medidas admisibles y la determinación de los medios para reducir cualesquiera consecuencias negativas para los derechos humanos. Una empresa transnacional u otra empresa comercial dará a conocer los resultados de ese estudio a las partes interesadas pertinentes y tomará en consideración cualesquiera reacciones de las partes interesadas.

17. Los Estados establecerán y reforzarán el marco jurídico y administrativo necesario para asegurar que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales apliquen estas Normas y los demás instrumentos nacionales e internacionales pertinentes.

Comentario

Los gobiernos aplicarán y supervisarán la utilización de las presentes Normas, por ejemplo, difundíendolas ampliamente y utilizándolas como modelo de legislación o de disposiciones administrativas en relación con las actividades de cada empresa que haga negocios en su país, incluso por medio de inspecciones del trabajo, mediadores, comisiones nacionales de derechos humanos u otros mecanismos nacionales de derechos humanos.

18. Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán una compensación rápida, eficaz y adecuada a las personas, entidades y comunidades que hayan sido perjudicadas por el incumplimiento de las presentes Normas mediante, entre otras cosas, la indemnización, la restitución, la retribución y la rehabilitación por todo daño producido o todo bien tomado. Respecto de la determinación de los daños, con respecto a las sanciones penales, y en todos los demás aspectos, los tribunales nacionales o internacionales aplicarán las presentes Normas con arreglo al derecho nacional e internacional.

19. Nada de lo dispuesto en las presentes Normas se interpretará en el sentido de que disminuya, restrinja o menoscabe las obligaciones contraídas por los Estados en materia de derechos humanos en virtud de la legislación nacional y del derecho internacional, ni de que disminuya, restrinja o menoscabe normas que sean más protectoras de los derechos humanos, ni se interpretará en el sentido de que dismi-

nuya, restrinja o menoscabe otras obligaciones o responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en esferas distintas de la de los derechos humanos.

Comentario

- a) El propósito de esta cláusula de salvedad es asegurar que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales observen una conducta que proteja al máximo los derechos humanos, ya sea que se estipulen en las presentes Normas o en otros instrumentos pertinentes. Si se reconocieran o surgieran normas más protectoras en el derecho internacional o la legislación nacional o en las prácticas industriales o comerciales, se aplicarán esas normas más protectoras. La presente cláusula de salvedad remeda cláusulas análogas que figuran en instrumentos como la Convención de los Derechos del Niño (art. 41). Esta disposición y las referencias análogas que se hacen en las Normas al derecho internacional y a la legislación nacional se basan también en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (art. 27), en el sentido de que el Estado no puede invocar las disposiciones de su legislación interna como justificación para incumplir un tratado, las Normas o cualesquiera otras normas de derecho internacional.
- b) Se alienta a las empresas transnacionales y otras empresas comerciales a expresar su propio compromiso de respetar y hacer que se respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos, prevenir su violación y promoverlos adoptando normas de funcionamiento interno propias basadas en los derechos humanos, que faciliten más la promoción y protección de los derechos humanos que las contenidas en las presentes Normas.

I. Definiciones

20. Por «empresa transnacional» se entiende una entidad económica que realiza actividades en más de un país o un grupo de entidades económicas que realizan actividades en dos o más países, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, tanto en su propio país como en el país de la actividad, y ya sea que se le considere individual o colectivamente.

21. Por «otra empresa comercial» se entiende cualquier entidad comercial, sea cual sea el ámbito internacional o nacional de sus actividades, incluso si se trata de una empresa contratista, subcontratista, proveedor, licenciataria o distribuidor transnacional; la forma de asociarse o integrarse o cualquier otra forma jurídica utilizada para constituir esa entidad comercial; y el tipo de derecho de propiedad de la entidad. A los efectos prácticos, se presumirá la aplicabilidad de las presentes Normas si la empresa comercial tuviera algún tipo de relación con una empresa transnacional, si los efectos de sus actividades no fueran totalmente locales ni las actividades supusieran violación alguna del derecho a la seguridad a que se hace referencia en los párrafos 3 y 4.

22. Por «parte interesada» se entiende los accionistas, otros propietarios, los trabajadores y sus representantes, así como cualquier otra persona o grupo que resulte afectado por las actividades de las empresas transnacionales u otras empresas comerciales. El término «parte interesada» debe interpretarse funcionalmente a la luz de los objetivos de las presentes Normas y debe incluir a las partes interesadas indirectamente cuando sus intereses resulten sustancialmente afectados, en el presente o en el futuro, por las actividades de la empresa transnacional o comercial. Además de las partes directamente afectadas por las actividades de las empresas comerciales, podrán ser partes interesadas aquellas partes que resulten afectadas indirectamente por las actividades de las empresas transnacionales u otras empresas comerciales como son los grupos de consumidores, los clientes, los gobiernos, las comunidades vecinas, los pueblos y las comunidades indígenas, las ONG, las instituciones crediticias públicas y privadas, los proveedores, las asociaciones comerciales y demás.

23. Por «derechos humanos» y «derechos humanos internacionales» se entiende los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los demás tratados de derechos humanos, así como el derecho al desarrollo y los derechos reconocidos en el derecho internacional humanitario, el derecho internacional de los refugiados, el derecho internacional del trabajo y demás instrumentos pertinentes aprobados en el marco del sistema de las Naciones Unidas.