**IIDH**

Instituto Interamericano
de Derechos Humanos

# GUÍA SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS




CON EL AUSPICIO DE:
Suecia
Sverige

# Instituto Interamericano de Derechos Humanos

## Asamblea General

Composición 2022

*Presidencia Honoraria*
Thomas Buergenthal
Sonia Picado

Claudio Grossman
*Presidente*

Mónica Pinto
*Vicepresidenta*

Wendy Singh
*Vicepresidenta*

Carlos M. Ayala Corao
Lloyd G. Barnett
Eduardo Bertoni
Allan Brewer-Carías
Antonio A. Cançado Trindade
Santiago A. Cantón
Douglass Cassel
Margaret Crahan

Robert K. Goldman
María Elena Martínez Salgueiro
Juan E. Méndez
Elizabeth Odio Benito
Nina Pacari
Carlos Portales
Víctor Manuel Rodríguez Rescia
Hernán Salgado Pesantes
Fabián Salvioli
Mark Ungar
José Antonio Viera Gallo
Renato Zerbini Ribeiro Leao

José Thompson J.
*Director Ejecutivo*

### Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Julissa Mantilla Falcón
Margarette May Macaulay
Esmeralda Arosemena de Troitiño
Joel Hernández García
Edgar Stuardo Ralón Orellana
Roberta Clarke
Carlos Bernal Pulido

### Corte Interamericana de Derechos Humanos

Ricardo Pérez Manrique
Humberto Antonio Sierra Porto
Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot
Nancy Hernández López
Verónica Gómez
Patricia Pérez Goldberg
Rodrigo Mudrovitsch

**IIDH**
Instituto Interamericano
de Derechos Humanos

# GUÍA SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

2022

© 2022, Instituto Interamericano de Derechos Humanos
Reservados todos los derechos.

42 p Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
Guía sobre debida diligencia en derechos humanos para pequeñas y medianas empresas/ Instituto Interamericano de Derechos Humanos – San José, C.R. : IIDH, 2022 42 p. : 14 x 21,5 cm.

1. La debida diligencia. 2. Las fases de la debida diligencia.
3. Derechos Humanos y el alcance de la debida diligencia

Las ideas expuestas en este libro son de exclusiva responsabilidad de las personas autoras y no corresponden necesariamente con las del IIDH o las de sus donantes.

Se permite la reproducción total o parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

**Equipo productor de la publicación**

*José Thompson J.*
**Director Ejecutivo del IIDH**

*Evelyn Fernández Rojas*
*Larissa Segura Mora*
**Coordinación técnica y académica**

*Humberto Cantú Rivera*
**Autor**

*Maylin Cordero Gamboa*
**Corrección de estilo**

*Ernesto Vega Cortés*
**Diseño de portada**

*Gidget Monge*
**Diagramación y artes finales**

*Litografía Versalles*
**Impresión**

Instituto Interamericano de Derechos Humanos
Apartado Postal 10.081-1000
San José, Costa Rica Tel.: (506) 2234-0404 Fax: (506) 2234-0955
Correo electrónico: s.especiales2@iidh.ed.cr www.iidh.ed.cr

# Contenido

**Presentación** 7

**Agradecimientos** 11

**I. Nota introductoria:** La debida diligencia en derechos humanos y las pymes 13

**II.** Las fases de la debida diligencia en derechos humanos 19

**III.** Traduciendo los derechos humanos y el alcance de la debida diligencia en derechos humanos para pymes 25

*A ¿Cuáles derechos humanos son relevantes para una pyme?* 26

*B ¿Qué pasos del proceso de debida diligencia en derechos humanos debe llevar a cabo una pyme?* 27

*C ¿Existen algunos elementos mínimos de derechos humanos que las pymes deben considerar en un proceso de debida diligencia?* 37

**IV. Anexo** 41

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) y la *Swedish Internacional Development Cooperation Agency* (SIDA), representada por la Embajada de Suecia en Guatemala, suscribieron un convenio cooperativo para ejecutar el proyecto *Nuevos desafíos de derechos humanos: promoción y protección del derecho al ambiente y a su defensa en Centroamérica.* El objetivo del convenio es contribuir con el fortalecimiento de las capacidades de los representantes del Estado, a fin de que implementen controles ambientales fuertes, apliquen la ley ambiental y proporcionen el espacio cívico necesario para que defensoras y defensores del ambiente puedan realizar su trabajo.

En este contexto, el IIDH realizó en 2018 una consulta con organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas, cuyos resultados destacaron la preocupante situación en la que se encuentran las personas defensoras del medioambiente en la región, quienes se organizan para contener el inmenso deterioro ecológico que avanza sistemáticamente en América Latina desde hace veinticinco años.

Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha recibido cientos de casos relacionados con conflictos de tierras, agua y amenazas a la soberanía alimentaria, generados por la construcción de represas, proyectos de infraestructura y minería. El *Atlas de Justicia Ambiental* también registra cientos de conflictos de este tipo.

Atendiendo a esta realidad, el 15 de noviembre de 2017 la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció en su Opinión Consultiva OC-23/17 (Medio Ambiente y Derechos Humanos) "la relación innegable entre la protección del medio ambiente y la realización de otros derechos humanos", y estableció las obligaciones derivadas de respectar y garantizar los derechos a la vida e integridad personal de quienes protegen el medio ambiente.

Por su parte, el 27 de septiembre de 2019 la CIDH realizó una audiencia temática sobre la persecución de defensoras y defensores ambientales en América Latina, específicamente en relación con el abuso de los sistemas judiciales penales en países de la región, al criminalizar y deslegitimar el trabajo que realizan activistas ambientales del continente.

Es así como los recientes avances en la doctrina interamericana evidencian la innegable conexión que existe entre la protección y defensa del medio ambiente y la vigencia de los derechos humanos. Consecuentemente con este contexto, con el mandato del IIDH y con los objetivos del convenio cooperativo, el IIDH ha llevado a cabo actividades de investigación para comprender esta relación, así como capacitación con el fin de promoverla.

Este proceso ha confirmado la inminente necesidad de tomar en cuenta la responsabilidad que tienen las empresas privadas en la protección de los derechos humanos al llevar a cabo sus operaciones, particularmente la protección de los derechos humanos del ambiente y su defensa. En esta relación entre empresa privada, ambiente y derechos humanos es en la que convergen situaciones lamentables de explotación laboral, afectaciones medioambientales e invasiones a propiedades indígenas.

La necesidad de construir progresivamente una responsabilidad empresarial a partir del derecho internacional de los derechos humanos ya la había planteado la Organización de las Naciones Unidas, cuando su secretario general solicitó, en 2011, el nombramiento de un representante especial para analizar el tema. Este nombramiento recayó en John Ruggie, profesor de la Universidad de Harvard, quién elaboró los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (PREDH), adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas en su resolución 17/4, del 16 de junio de 2011. Los Principios reconocen la obligación de los Estados de proteger a las personas de los actos cometidos por las empresas, y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Si bien es cierto este instrumento representa una normativa importante para prevenir y reparar la violación de derechos humanos relacionada con la actividad empresarial, se ha mantenido más como una referencia enunciativa que como una ruta para operacionalizar y aplicar los principios que contiene. Tampoco ha existido mucha incidencia para que los gobiernos adopten los Principios como parte de sus políticas públicas.

Ante esta realidad, el IIDH decidió complementar los Principios Rectores con herramientas útiles para su aplicación. La primera contribución al respecto fue su *Herramienta de diagnóstico sobre la implementación de las obligaciones internacionales de derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial*. Esta publicación busca contribuir a que las personas en la función pública, en la academia, en organizaciones de la sociedad civil, en instituciones nacionales de derechos humanos y en otros espacios identifiquen y midan las áreas de la acción pública necesarias para que el Estado se encuentre en condiciones de proteger los derechos humanos frente a la actividad empresarial, así como de proveer mecanismos de reparación efectivos cuando dicha protección no sea posible. Esta herramienta debería contribuir a que los Estados diseñen e implementen planes nacionales que responsabilicen a las empresas para respetar los derechos humanos.

Ahora bien, esta obligación de respeto también implica que los Estados se abstengan de ejecutar conductas vinculadas con actividades empresariales que contravengan el ejercicio de los derechos humanos. En este sentido, cuando el Estado tiene conocimiento de hechos atribuibles a alguna empresa que amenazan o violan derechos humanos, y se constata un incumplimiento sostenido de los deberes de garantía de ese Estado con respecto a tales hechos, se da un caso de omisión constitutiva de responsabilidad indirecta, es decir, de tolerancia y aquiescencia, que se vuelve observable a la luz del deber de respeto.

Esto podría suceder, por ejemplo, si el Estado falla en su rol de garante, debido a la falta de diligencia sostenida en la investigación y eventual sanción de hechos reiterados de violaciones a derechos humanos que involucren la actuación de alguna empresa.

De esta manera, resulta de gran importancia para las empresas contar dentro de sus operaciones, estructuras corporativas y cadenas de suministro con procedimientos apropiados de debida diligencia en materia de derechos humanos, que incluyan los estándares mínimos de transparencia, buena fe y acceso a la información contenidos en los Principios Rectores y en el sistema interamericano.

Así, el documento que acá se presenta consiste en un manual pedagógico dirigido a pequeñas y medianas empresas en relación con el pilar número dos (debida diligencia) de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, que analiza las responsabilidades en materia de derechos humanos de las pequeñas y medianas empresas, determina el panorama general sobre las ventajas comparativas de las pequeñas y medianas empresas para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, y desarrolla material didáctico para que las empresas apliquen los principios.

Se espera que este manual contribuya efectivamente a que titulares de obligaciones y responsabilidades incorporen el enfoque de derechos humanos en las acciones empresariales en general, y en las que tienen un efecto sobre el medio ambiente en particular. De esta forma, personas defensoras podrán contar con mayor seguridad para continuar con sus labores de defensa de los recursos ambientales y de denuncia de la gestión pública y privada vinculada con estos.

**José Thompson J.**
*Director Ejecutivo*

# Agradecimientos

El autor desea expresar sus agradecimientos a las siguientes personas, por sus comentarios y observaciones al contenido de los distintos borradores de esta guía, aunque asume plenamente la responsabilidad por el contenido final del documento:

- **Laura Esparza García**, Instituto de Derechos Humanos y Empresas, Universidad de Monterrey.
- **Germán Zarama**, Punto focal sobre conducta empresarial responsable para América Latina y el Caribe, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- **Melissa Ortiz Massó,** Oficial de derechos humanos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México.

# I. Nota introductoria: La debida diligencia en derechos humanos y las pymes

*Todas las empresas deben respetar todos los derechos humanos*: con esa premisa básica, los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos[1] establecieron en 2011 un nuevo entendimiento en relación con el papel de las empresas en la sociedad, basado en la identificación y la prevención de los impactos adversos a los derechos humanos que estas pudieran causar, a los que pudieran contribuir, o con los que pudieran estar vinculadas.

Como es conocido, la temática de la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos había generado diversos desencuentros entre distintos actores de la sociedad, en razón de los esfuerzos para establecer normas internacionales que regularan su conducta desde el derecho internacional. Sin embargo, el mandato del Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas contribuyó a aclarar, al menos parcialmente, las expectativas mínimas de conducta empresarial en el ámbito de los derechos humanos. El producto final de ese mandato, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, fue respaldado por el Consejo de Derechos Humanos y adoptado

1 Consejo de Derechos Humanos. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'. A/HRC/17/31 (21 de marzo de 2011).

por diversas organizaciones internacionales y regionales, que tomaron una postura común al respecto: para respetar los derechos humanos, las empresas deben "saber y hacer saber" cuáles son sus impactos[2]. Con ello, se pasó de una posición sustantiva a una cuestión procedimental.

Lo anterior es relevante porque en la práctica implica diferencias significativas en la forma en la que una empresa internaliza tales objetivos, particularmente atendiendo al sector en el que trabaja o al carácter transnacional o local de sus operaciones pero, sobre todo, como resultado de su tamaño. Aunque el enfoque de esta temática ha girado principalmente en torno a las actividades de las empresas con operaciones transnacionales, lo cierto es que el infinitamente mayor número, a nivel mundial, de pequeñas y medianas empresas (pymes) lleva a revisar la forma de adecuar el procedimiento central impulsado por los instrumentos internacionales -la debida diligencia en derechos humanos-[3] a fin de facilitar su implementación por las pymes, las cuales, según un estudio reciente, constituyen el 99,5% de las empresas en América Latina[4].

2 Ruggie, John Gerard. Just Business: Multinational Enterprises and Human Rights. Nueva York, W.W. Norton, 2013.

3 Addo, Michael K. "Business and Human Rights and the Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises", en Rensmann, Thilo (ed.). Small and Medium-Sized Enterprises in International Economic Law, Oxford, Oxford University Press, 2017, p. 313.

4 OECD/CAF. América Latina y el Caribe 2019: Políticas para PYMEs competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur, 2019.

Lo expuesto es de particular trascendencia para lograr un desarrollo económico regional basado en el respeto a los derechos humanos y en la protección del medio ambiente. Al constituir el grueso de la economía latinoamericana y acoger a un alto porcentaje de la población económicamente activa en el sector formal, la puesta en práctica de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, por parte de las pymes, podría facilitar que los diversos eslabones de las cadenas de suministro contribuyan al desarrollo de una conducta empresarial responsable *en cadena*, y evitar que sean usados por empresas de mayor tamaño como escudos para evadir su propia responsabilidad[5]. No se trata de que las pymes, como proveedoras de bienes o servicios a empresas de mayor tamaño, únicamente se adhieran a cláusulas contractuales que les obliguen a cumplir con ciertos criterios de desempeño[6]. Al contrario, la efectividad de la agenda de empresas y derechos humanos depende de que se involucren plenamente en la identificación, evaluación, seguimiento, comunicación y reparación de los impactos adversos, reales o potenciales, que causen o a los que contribuyan, a través de las áreas y procesos que puedan llegar a tener.

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos ha considerado que aunque las pymes puedan disponer de menor capacidad que las empresas de mayor tamaño, su incidencia

5 Addo, Michael K., op. cit., p. 330.
6 Addo, Michael K., op. cit., pp. 328-330; OECD. Introductory paper on SMEs and Responsible Business Conduct in the Garment and Footwear Sector: Survey Results and Key Considerations, 2021, pp. 45-46.

en los derechos humanos puede ser del mismo nivel que el provocado por las empresas transnacionales. Y, sin embargo, también reconoce que las medidas que requieran ser adoptadas pueden resultar menos complejas en el caso de una empresa pequeña que en el de una gran empresa transnacional[7]. Esto resulta cierto en la medida en que la menor cantidad de personas empleadas puede facilitar el desarrollo de una cultura corporativa en materia de derechos humanos, particularmente considerando que si en empresas de mayor tamaño ello implicaría involucrar a diferentes departamentos y unidades de negocio, en una pyme muchas de las funciones principales estarán concentradas en una o en pocas personas. En ese contexto, es de resaltar el papel de la persona dueña de la pyme, que con frecuencia tiende a ser el gerente o director/directora de la empresa, y quien puede facilitar la inclusión de una perspectiva de derechos humanos en las diversas actividades que se desarrollen[8].

Esta flexibilidad organizacional, y la posibilidad de impulsar medidas que tengan un impacto directo en la manera en la que la pyme lleva a cabo sus actividades, pueden resultar particularmente positivas para el respeto de los derechos humanos. Sin embargo, lograr este objetivo implica el reto de generalizar el conocimiento en la materia, tanto en lo que concierne a la comprensión del significado y alcance de los derechos humanos, como a las características específicas del proceso de debida diligencia en derechos humanos.

7 Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. A/HRC/35/32 (24 de abril de 2017), párr. 17.

8 Addo, Michael K., op. cit., pp. 319-320.

Lo anterior no es un reto menor, ya que según una encuesta de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): "las pymes suelen disponer de menos políticas de gestión de riesgos de CER, publican menos informes sobre CER y tienen una aplicación significativamente menor de la debida diligencia en la cadena de suministro y la evaluación de riesgos… Existen dificultades, en particular para las pymes, que carecen de recursos financieros y humanos y de la capacidad técnica para aplicar y supervisar las prácticas de la CER"[9]. Por ello, reducir la brecha de conocimiento y aplicación de dichas prácticas por parte de las pymes representa uno de los objetivos centrales para América Latina y el Caribe, en el marco de la segunda década de existencia de los Principios Rectores[10].

La presente guía busca ofrecer una traducción referida a la puesta en práctica de los procesos de debida diligencia en derechos humanos para las empresas pequeñas y medianas, con el propósito de clarificar el contenido y significado de algunos de los pasos propuestos por los instrumentos internacionales en materia de conducta empresarial responsable. Con ese fin, hace una breve mención a las fases de la debida diligencia en derechos humanos conforme a su desarrollo por la OCDE, previo a plantear el alcance de los derechos humanos y de la debida diligencia en la materia para las pymes.

9 OCDE. Resultados de la Encuesta de la OCDE a Empresas sobre la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, 2021, pp. 14, 16.

10 Consejo de Derechos Humanos. Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/47/39 (22 de abril de 2021), párr. 63.

En dicha sección se busca abordar tres preguntas principales: ¿cuáles son los derechos humanos relevantes para una pyme?; ¿qué pasos del proceso de debida diligencia debe llevar a cabo una pyme?; y, por último, si existen algunos elementos mínimos de derechos humanos que una pyme debe tener en consideración al desarrollar un proceso de debida diligencia. El objetivo de esas preguntas, así como de esta guía, es simplificar la comprensión tanto de los derechos humanos como de las fases de la debida diligencia en el contexto operativo y organizacional de una pyme, en un esfuerzo por impulsar su puesta en práctica en la región latinoamericana.

# **II.** Las fases de la debida diligencia en derechos humanos

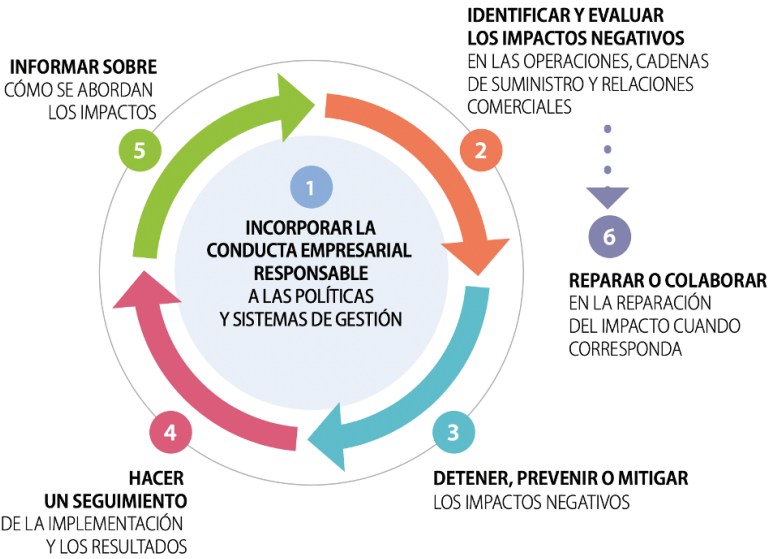
La debida diligencia en derechos humanos es el elemento central del segundo pilar de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, y una apuesta central de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, dirigidas a impulsar una conducta empresarial responsable. Aunque en ninguno de esos instrumentos se define con precisión qué es la debida diligencia, y evidentemente se trata de un concepto multifacético[11], para efectos de la presente guía debe entenderse como un proceso de gestión para facilitar la identificación, evaluación, priorización, prevención, mitigación, comunicación y reparación de impactos reales o potenciales a los derechos humanos, el cual se desarrolla en relación con normas internacionales de carácter sustantivo.

La debida diligencia en derechos humanos persigue un objetivo central: prevenir o atenuar las consecuencias negativas que las actividades de una empresa, o sus relaciones comerciales, puedan generar sobre los derechos humanos. Al ser un objetivo empresarial, no basta con un ejercicio instantáneo o único de identificación de riesgos y adopción de medidas; al contrario, se refiere a una cultura

11 Al respecto, véase Cantú Rivera, Humberto y Pamplona, Danielle Anne. "La primera década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: entre impresionismo y claroscuros", en Cantú Rivera, Humberto y Pamplona, Danielle Anne (coords.). A diez años de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, México, Tirant Lo Blanch, 2022.

de prevención que una empresa debe desarrollar e implementar permanentemente, reforzándola de forma paulatina. Así, la debida diligencia en derechos humanos, como un proceso de gestión y como un objetivo empresarial, busca brindar respuestas a las necesidades de gestión y operacionalización de la responsabilidad de respeto hacia los derechos humanos[12].

Como es sabido, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos sirvieron como fuente de inspiración para la actualización de las Directrices de la OCDE en 2011, y ello permitió generar una mayor visibilidad del concepto y del proceso de la debida diligencia en derechos humanos. La OCDE ha desarrollado el siguiente diagrama:




Fuente: Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

12 Ibíd.

Como se puede observar, el proceso de debida diligencia en derechos humanos (o, en este caso, para una conducta empresarial responsable, que engloba los derechos humanos, incluyendo sus dimensiones laboral y ambiental) incorpora seis pasos procedimentales para facilitar que una empresa, independientemente de su tamaño, logre conducirse con debida diligencia. A continuación, se comparte una breve explicación acerca de lo que implica cada uno de ellos.

1. *Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión*: para que la conducta empresarial responsable sea una realidad, es particularmente conveniente que esta sea impulsada desde las políticas empresariales y que sus objetivos permeen hacia los sistemas de gestión. Se trata, en cierto modo, de la adopción de una cultura empresarial y del desarrollo de las medidas necesarias para su puesta en práctica.

2. *Identificar y evaluar los impactos negativos en las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales*: para poder afirmar que una empresa respeta los derechos humanos o que actúa de forma responsable, necesita poder demostrarlo. Para ello, debe conocer lo que hace -o no hace- para respetar los derechos humanos y tomar medidas al respecto, a fin de prevenir o corregir cualquier afectación que se pueda generar. La identificación de los impactos negativos es el primer paso para conocer si la empresa respeta los derechos humanos, y debe enfocarse en los riesgos que terceras partes pueden sufrir como resultado de las actividades propias de la empresa o de sus

relaciones comerciales. La identificación de los riesgos debe hacerse tomando como parámetro los derechos humanos internacionalmente reconocidos, y deben evaluarse y priorizarse aquellos cuya reparación sea imposible o difícil de asegurar cuando ocurra un impacto adverso.

3. *Detener, prevenir o mitigar los impactos negativos*: cuando, tras la identificación y evaluación de los impactos negativos, se constate que alguno se haya materializado, será necesario que la empresa detenga y, en el caso de ser necesario mitigue, las consecuencias adversas que se hayan producido. Asimismo, ante la materialización de un impacto, la empresa deberá generar las medidas necesarias para reparar la afectación. Por otra parte, cuando el proceso de identificación demuestre la existencia de riesgos, es decir, impactos aún no materializados, será necesario que la empresa tome las medidas conducentes a prevenir su materialización.

4. *Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados*: una vez que se hayan identificado los impactos adversos, reales o potenciales, será necesario que la empresa establezca un plan de trabajo para hacerles frente. Es conveniente que en dichas medidas se establezcan con claridad las responsabilidades para las diversas áreas de la empresa, que estas trabajen de forma coordinada, y que haya un monitoreo constante de las medidas tomadas y de su efectividad, así como de los resultados obtenidos.

5. *Informar cómo se abordan los impactos*: además de los procesos de identificación, evaluación y seguimiento de los impactos adversos, es muy importante que las empresas comuniquen adecuadamente la forma en la que se abordan los impactos causados, a los que contribuyan o con los que se encuentren vinculadas. Ello es relevante por diversos motivos: porque existe una tendencia creciente de parte de los inversionistas a conocer el desempeño no financiero de las empresas en las que desean invertir, particularmente en torno a criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo; porque existe una regulación en aumento que exige a las empresas informar a los gobiernos acerca de las medidas tomadas en materia de debida diligencia; y, simplemente, porque las personas que hayan sido o puedan ser afectadas deben conocer las medidas que se adoptan para prevenir, mitigar o detener los impactos adversos a sus derechos humanos.

6. *Reparar o colaborar en la reparación del impacto, cuando corresponda*: a pesar de que una empresa pueda contar con los sistemas más robustos de gestión y con políticas claras en materia de derechos humanos, no está exenta de impactarlos negativamente -ninguna empresa lo está-. Cuando ello ocurra, la empresa deberá reparar los impactos generados. La reparación puede tomar distintas formas, y dependerá del contexto o situación específica de la afectación. En algunos casos será pertinente que la reparación sea financiera, pero, en otros casos, las medidas no financieras podrían ser relevantes. Además de participar en los procedimientos legítimos que pudieran existir a nivel estatal, de carácter

judicial o extrajudicial, será muy importante que la empresa tome medidas para contar con mecanismos operativos de reclamación. Tales mecanismos pueden ser sumamente útiles para evitar que un conflicto escale, además de ser una fuente de aprendizaje continuo y contribuir a un sistema de alerta temprana que permita actuar de forma preventiva ante un posible impacto adverso.

Aunque a diez años de distancia de la adopción de los Principios Rectores y de la actualización de las Líneas Directrices han existido avances importantes en la materia, en la práctica sigue habiendo dificultades para lograr una comprensión adecuada y generalizada del contenido de los derechos humanos que las empresas son llamadas a respetar, dificultades que se extienden a la puesta en práctica de los procesos de debida diligencia en derechos humanos. Si lo anterior es un desafío general, su apropiación por parte de las pymes es un reto aún mayor, considerando sus condiciones y capacidades.

En virtud de lo anterior, la siguiente sección busca contribuir a facilitar la comprensión del concepto y contenido de los derechos humanos, así como del proceso de debida diligencia en derechos humanos, particularmente cuando deba ser implementado por una pequeña o mediana empresa.

# **III.** Traduciendo los derechos humanos y el alcance de la debida diligencia en derechos humanos para pymes

Los principales instrumentos internacionales en materia de conducta empresarial responsable señalan que las empresas, independientemente de su tamaño, deben poder identificar sus impactos reales y potenciales en todos los derechos humanos, es decir, en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, además de aquellos pertinentes para los grupos en situación de vulnerabilidad. Señalan, también, que debe ser un ejercicio periódico, que permita una revisión continua tanto del sistema de gestión de riesgos como de los posibles impactos que puedan ocurrir. Lo anterior, ciertamente, requiere de un nivel de involucramiento alto por parte de las empresas, lo cual puede implicar costos considerables.

Esto puede representar un reto para las pymes, tanto como resultado de la inversión necesaria para llevar a cabo tales procesos, como en relación con las posibilidades técnicas y humanas con las que cuente una empresa pequeña o mediana para identificar, evaluar, implementar, monitorear e informar acerca de los impactos potenciales o reales a los derechos humanos. No obstante, el tamaño de la empresa, o su capacidad para identificar, prevenir o mitigar los riesgos a los derechos humanos no la exime de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, ni de la posible responsabilidad jurídica o financiera, o de las consecuencias sobre su reputación, que pudieran resultar de una transgresión a ellos. En virtud de lo

anterior, existen algunos elementos mínimos que las empresas tienen la obligación de tomar en cuenta tanto respecto de los derechos humanos que deben considerar, como de las bases esenciales que requieren observar para desarrollar sus propios procesos de debida diligencia en derechos humanos, de forma que se ajuste a su tamaño, necesidades y posibilidades.

## A. ¿Cuáles derechos humanos son relevantes para una pyme?

La respuesta breve es que *todos* los derechos humanos son relevantes para una pyme. Como los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos reconocen, todas las empresas pueden generar impactos adversos en todos los derechos humanos.

| Derechos humanos internacionalmente reconocidos | | |
|---|---|---|
| Derecho a la vida | Prohibición de la esclavitud, servidumbre y de los trabajos forzosos u obligatorios | Prohibición de la tortura y de las penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes |
| Derecho a la igualdad y a la no discriminación | Derecho a un recurso judicial efectivo | Prohibición de la detención arbitraria |
| Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica | Derecho al debido proceso y a las garantías judiciales | Derecho a la privacidad y prohibición de injerencias arbitrarias |
| Derecho de acceso a la justicia | Derecho al asilo | Derecho a la nacionalidad |
| Derecho a la libre circulación y a la elección de residencia | Derecho a la propiedad *(individual y colectiva)* | Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión |
| Derecho a formar una familia | Libertad de reunión y de asociación pacíficas | Derechos políticos *(derecho a votar y ser votado, y a participar en los asuntos públicos)* |
| Libertad de opinión y de expresión | Derecho al trabajo | Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo |
| Derecho a la seguridad social | Derecho a la salud | Derecho a la alimentación |
| Libertad sindical | Derecho a la educación | Derechos culturales |
| Derecho a la vivienda | Derecho a un medio ambiente sano | |
| Derecho al agua | Derecho a la igualdad ante la ley | |
| Derecho a la libertad y seguridad personales | | |

Fuente: elaboración propia.

Aunado a lo anterior, las empresas -incluyendo las pymes- deben considerar los elementos específicos que se han desarrollado para proteger los derechos de determinados sectores o grupos de personas, como las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, las personas trabajadoras migratorias, las personas adultas mayores, la población LGBTI, los pueblos indígenas, entre otros. Los derechos de dichos grupos se han desarrollado en diversos instrumentos internacionales y, en muchos casos, ello ha dado lugar al surgimiento de nuevos derechos, o a una interpretación más amplia de los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos de carácter general. Además, muchos de los derechos reconocidos internacionalmente se han integrado de manera parcial o completa en las legislaciones a nivel nacional. En virtud de ello, es de particular importancia que todas las empresas, incluyendo las pymes, tengan conocimiento de los derechos humanos que están obligadas a respetar.

## B. ¿Qué pasos del proceso de debida diligencia debe llevar a cabo una pyme?

Todas las empresas, incluyendo las pymes, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. En ese sentido, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y otros instrumentos relevantes (como la Guía de la OCDE sobre Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable) establecen varios pasos comunes del proceso de debida diligencia que deberían ser implementados por todas las empresas. Lo anterior incluye a

las pymes, aunque puede haber variaciones en la forma en que se desarrollan las fases del proceso, como resultado del tamaño y de las capacidades humanas y financieras de la empresa.

A continuación, se plantean algunos elementos, a partir de los estándares internacionales, que se deben tomar en cuenta para la puesta en práctica de los diversos pasos del proceso de debida diligencia en derechos humanos, tanto por parte de empresas pequeñas como medianas.

| Fase del proceso[13] | En empresas pequeñas | En empresas medianas |
|---|---|---|
| **1. Incorporar a las políticas y sistemas de gestión** | • Es probable que muchas empresas de este tamaño no cuenten con un marco amplio de políticas internas, por lo que sería importante desarrollar algún documento de principios que sirva para establecer el compromiso de la empresa con el respeto a los derechos humanos. Asimismo, será trascendental para su efectividad comunicar dichos principios a las personas que trabajen en la empresa. En la medida en que resulte factible, será importante revisar ejemplos desarrollados por otras empresas en su sector.<br>• Es probable que las empresas tengan sistemas de gestión sencillos. En ese sentido, parte del compromiso que se debe adoptar es la integración de una perspectiva de derechos humanos en sus procesos productivos o de servicios, en sus relaciones laborales y en sus relaciones contractuales con clientes o proveedores. | • Es probable que las empresas medianas cuenten con un marco de políticas internas. En este caso, será importante asegurarse de que aquellas que aborden el comportamiento de la empresa (código ético, código de conducta, reglas de sostenibilidad, etcétera) sean revisadas con el fin de incluir una perspectiva de derechos humanos y de debida diligencia, orientada a una conducta empresarial responsable.<br>• Es probable que las empresas medianas tengan sistemas de gestión establecidos. Aprovechando dicha situación, sería importante revisar la manera de incluir un enfoque de derechos humanos en los diversos procesos de gestión que se desarrollen. |

13 Las fases del proceso aquí descritas corresponden a las fases identificadas en la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

| Fase del proceso[13] | En empresas pequeñas | En empresas medianas |
|---|---|---|
| **2. Identificar y evaluar los impactos negativos, reales y potenciales, asociados a las actividades, productos o servicios de la empresa** | • Es probable que una empresa pequeña no cuente con la capacidad para llevar a cabo una identificación y evaluación integral de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, generados tanto por sus propias actividades como por las que se desarrollen con motivo de sus relaciones comerciales, o que tengan una frecuencia periódica. Por ello, será importante identificar los impactos producidos por sus propias actividades, especialmente aquellos cuyos efectos puedan ser irremediables, en el marco de las relaciones contractuales que tenga. | • Las empresas medianas posiblemente tendrán una capacidad más desarrollada para identificar de forma integral los impactos adversos que sus propias operaciones puedan generar en los derechos humanos. Asimismo, es probable que cuenten con la posibilidad de identificar aquellos impactos que puedan producir sus proveedores o socios comerciales. La identificación y evaluación de dichos impactos negativos hacia los derechos humanos constituye una expectativa de conducta que debería servirles para impulsar la prevención, tanto en sus operaciones como en su cadena de suministro. |
| **3. Detener, prevenir y mitigar los impactos negativos** | • Considerando que las empresas pequeñas, posiblemente, puedan identificar los impactos producidos por sus propias actividades, será importante tomar medidas para detener, o por lo menos mitigar, aquellos impactos adversos que estén teniendo lugar; así como tomar medidas para prevenir su ocurrencia en el futuro, incluyendo el ámbito de sus procesos de producción o de servicios, y de sus relaciones laborales o contractuales. | • Es probable que las empresas medianas puedan identificar los impactos producidos por sí mismas y aquellos que deriven de sus relaciones comerciales, particularmente de sus proveedores.<br>• En lo que concierne a los impactos propios, se esperaría que se tomen las medidas adecuadas para detener, y en su caso mitigar, los impactos reales que estén teniendo lugar. Asimismo, medidas tendientes a prevenir aquellos impactos potenciales que resulten identificados.<br>• Con respecto a los impactos producidos por sus proveedores, será importante que la empresa mediana tome medidas para impulsar su prevención, incluyendo aquellas contractuales y |

| Fase del proceso[13] | En empresas pequeñas | En empresas medianas |
|---|---|---|
| | | de supervisión. Además, en la medida en que sea necesario, será importante que la empresa mediana impulse la mitigación o reparación de los impactos adversos generados por sus proveedores o relaciones comerciales e, incluso, que adopte medidas para facilitar la mitigación o reparación cuando sus acciones u omisiones hayan contribuido a que se ocasionaran dichos impactos. |
| **4. Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados** | • Una vez que la empresa haya identificado los impactos reales y potenciales de su operación, será importante que adopte medidas preventivas o correctivas, y que haga un seguimiento periódico para verificar su efectividad. Lo anterior debería cubrir tanto sus procesos productivos o de servicios como sus relaciones laborales y contractuales, y priorizar aquellos casos en los que la vida, la integridad personal o la salud estén en riesgo. | • La identificación y evaluación de los riesgos propios debería llevar a la empresa mediana a establecer un plan para implementar las medidas correctivas que resulten necesarias y dar seguimiento a su efectividad. Para efectos de lo anterior, la coordinación entre las diversas áreas de la empresa será fundamental. De igual manera, será importante incentivar la adopción de medidas para mejorar el respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras de la empresa.<br>• En lo que concierne a los riesgos derivados de sus relaciones comerciales, la empresa mediana debería impulsar que sus proveedores o relaciones comerciales adopten un plan de seguimiento, en el que ella se pueda involucrar a fin de monitorear su cumplimiento. Tal seguimiento puede realizarse por medio de informes periódicos sobre los riesgos detectados y el plan de acción resultante, o |

| Fase del proceso[13] | En empresas pequeñas | En empresas medianas |
|---|---|---|
| | | por medio de inspecciones o auditorías que permitan visibilizar el nivel de cumplimiento. |
| **5. Informar acerca de cómo se abordan los impactos** | • Es muy probable que una empresa de este tamaño no tenga la capacidad o la necesidad de emitir informes de sostenibilidad o de otra naturaleza. De ser así, será importante que pueda documentar y sistematizar la información relacionada con la forma en la que se abordan los impactos adversos identificados, incluyendo las medidas preventivas o de mitigación que se hayan adoptado, y su nivel de efectividad.<br>• Aunado a lo anterior, convendrá que la información que se estime pertinente, por ejemplo, la política o documento de principios en derechos humanos, sea comunicada tanto dentro de la empresa como en el exterior de ella, por medios digitales o físicos. Asimismo, cuando se detecte que existan o puedan existir impactos adversos, será conveniente que dicha información se comunique a las personas trabajadoras, así como las medidas adoptadas para prevenir o mitigar el impacto y, en su caso, repararlo. | • Es probable que una empresa mediana, por sus condiciones o posición en el mercado, emita informes de sostenibilidad, de responsabilidad empresarial o de otro tipo. En ellos, así como en otros medios, será importante comunicar de forma clara las acciones desarrolladas para revisar o actualizar las políticas de la empresa con perspectiva de derechos humanos. Asimismo, indicar los impactos reales o potenciales identificados y las medidas adoptadas para prevenirlos, mitigarlos, o repararlos.<br>• De la misma forma, será importante comunicar las medidas adoptadas para impulsar que sus proveedores y sus relaciones comerciales identifiquen, prevengan, mitiguen o reparen los impactos adversos identificados. |
| **6. Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda** | • Es probable que en empresas pequeñas no se hayan desarrollado sistemas específicos de reclamación. En virtud de ello, será necesario que la empresa actúe de forma casuística para abordar aquellos impactos negativos | • Es probable que las empresas medianas cuenten con un canal o mecanismo interno de reclamación. En este caso, será importante que la empresa tome las medidas para que su mecanismo cumpla con los criterios establecidos en el principio 31 de los Principios |

| Fase del proceso[13] | En empresas pequeñas | En empresas medianas |
| --- | --- | --- |
| | que se hayan producido.<br>• Cuando la empresa identifique que ha causado impactos adversos a los derechos humanos, deberá tomar medidas para repararlos. La reparación puede incluir diversas formas, desde el ofrecimiento de disculpas, la reinserción laboral, la compensación económica, sanciones internas a quienes hayan contribuido al impacto adverso, y la reformulación de políticas o procesos a partir de las lecciones aprendidas. En la medida de lo posible, será importante involucrar a las personas afectadas en dichos procesos de reparación.<br>• Si la persona afectada considera necesario o conveniente acudir a un mecanismo de reparación judicial o extrajudicial, será importante que la empresa participe de buena fe en el proceso. | Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, transparencia, compatibilidad con los derechos, y ser una fuente de retroalimentación y aprendizaje continuo. Para ello, será necesario que revise su funcionamiento y tome las medidas para asegurar su conformidad con dichos criterios.<br>• Si la empresa identifica que por sí misma ha contribuido a causar impactos adversos, deberá tomar medidas para repararlos. La reparación puede incluir diversas formas, desde el ofrecimiento de disculpas, la reinserción laboral, la compensación económica, sanciones internas a quienes hayan contribuido al impacto adverso, y la reformulación de políticas o procesos a partir de las lecciones aprendidas.<br>• En el caso de sus proveedores o relaciones comerciales, si la empresa identifica que se han producido impactos adversos, deberá impulsar que sus contrapartes respondan por estos, o incluso colaborar con la reparación si sus acciones u omisiones contribuyeron a que el impacto adverso ocurriera.<br>• En la medida de lo posible, y considerando la estabilidad o permanencia de sus relaciones comerciales, será importante colaborar con sus proveedores u otras contrapartes para impulsar el establecimiento de un mecanismo conjunto de reclamación a nivel operativo, que permita a las personas, real o potencialmente afectadas, acudir a él para buscar la reparación. |

Fuente: elaboración propia.

Podrá haber situaciones en las que, por las condiciones o alcance de sus actividades, las empresas pequeñas y medianas deberán tomar medidas más específicas para identificar, prevenir, mitigar y reparar los impactos adversos a los derechos humanos que generen sus actividades, o que produzcan aquellas actividades con las que estén vinculadas con motivo de sus relaciones comerciales.

***

La sección II de esta guía ya ha hecho referencia al proceso de debida diligencia en derechos humanos que han impulsado diversas organizaciones internacionales, y la tabla anterior ya ha señalado algunos criterios diferenciados que se deben considerar conforme al tamaño de la empresa. Sin embargo, en la práctica, para una pyme el proceso de debida diligencia puede ir más allá de sus capacidades, por lo que existen algunos elementos específicos que deberían ser contemplados, tal como se detalla seguidamente.

- **Identificación y priorización de riesgos**: para toda empresa, la observancia de la ley en el espacio en el que opera es una premisa fundamental. Sin embargo, es importante que ese cumplimiento no solo se enfoque en el marco jurídico nacional, sino que también tome en consideración el marco normativo internacional. Se trata de un análisis en dos niveles, en el que el objetivo siempre debe ser el respeto a los derechos conforme a la norma más protectora. Para llevar a cabo la identificación de riesgos, es necesario conocer los derechos humanos existentes y la forma en la que las diversas actividades de la empresa pueden impactarlos. Asimismo, es importante tener en consideración cómo los derechos se reflejan en el marco jurídico nacional en el que la empresa opera.

Un análisis de riesgos en derechos humanos puede arrojar como resultado que la empresa genera impactos reales o potenciales sobre diversos derechos. Aunque es importante que la empresa tome medidas preventivas o correctivas sobre todos los derechos impactados por sus operaciones, en muchas ocasiones será necesario establecer un orden de prioridad para la implementación de tales medidas. Dicho orden deberá atender, primeramente, aquellas situaciones que puedan producir impactos adversos en la vida, integridad personal y salud de las personas, tanto dentro como fuera de la empresa. Tales casos deben ser una prioridad para la empresa, aunque deberán tomarse medidas para que los demás impactos identificados, reales o potenciales, también sean abordados en el menor tiempo posible.

Asimismo, en la medida de las posibilidades, será importante que las pymes busquen mantener un diálogo constante con las personas cuyos derechos hayan resultado impactados o puedan serlo, pues esto permitirá tener mayor claridad en relación con la forma en la que las personas perciben los impactos, así como tomar medidas en atención a esa perspectiva.

- **Enfoque principal en actividades propias**: las pymes pueden tener una capacidad limitada de supervisar o influir en las actividades de otras empresas con las que tienen relaciones de negocios, incluyendo lo relativo a sus posibles impactos en los derechos humanos. Aunque es deseable que puedan progresar en su capacidad de dar seguimiento al respeto de los derechos humanos en sus relaciones comerciales, las posibles limitaciones existentes conllevan a concentrar los esfuerzos en la prevención de los impactos adversos en el marco de su propia actividad u operación, particularmente tratándose de empresas pequeñas.

El enfoque principal en las actividades propias implica que las empresas deberían realizar un ejercicio para identificar los riesgos de afectación a los derechos humanos que ellas puedan generar, los cuales usualmente girarán en torno a su propio lugar de trabajo. Esto será particularmente común en el caso de las pequeñas empresas, aunque podría variar dependiendo del sector en el que se desempeñan, o de si brindan bienes o servicios. Cuando las propias actividades de la empresa impliquen relaciones con terceros, sean estos clientes, proveedores, otros grupos de interés, etc., como generalmente será el caso de las empresas medianas, el análisis también debería considerar cómo sus actividades pueden causarles impactos adversos.

En todo caso, es importante que el primer paso al respecto ocurra en el ámbito de sus propias operaciones, para que luego, y en la medida de lo posible, se puedan tomar medidas en torno a las relaciones comerciales que mantienen.

**- Prevención de riesgos a nivel contractual**: los impactos adversos a los derechos humanos con frecuencia se gestan desde las cláusulas contractuales, particularmente cuando se trata de la provisión de bienes -aunque ello también ocurre en el marco de la prestación de servicios-. Cuando una empresa acepta un contrato en el que se le exigen condiciones que implican un esfuerzo más allá de sus capacidades regulares, o que generan tal nivel de presión que deben tomarse medidas extraordinarias para cumplir con el objeto del contrato, existe una alta probabilidad de que se puedan presentar impactos adversos a los derechos humanos.

En la actualidad, las prácticas contractuales en muchos casos incluyen cláusulas genéricas en las que se establece el deber de la contraparte, usualmente el proveedor, de respetar los derechos humanos, con referencia a diversos marcos normativos. En algunas ocasiones, se divide el enfoque entre las cuestiones laborales, por una parte, y los derechos humanos, por la otra. Aunque es positivo que exista progreso en ese tipo de pronunciamientos, la realidad es que para hacer efectivas tales cláusulas será necesario asegurar que las condiciones y términos contractuales contemplen las implicaciones potenciales para los proveedores, y que se impulse una mayor alineación entre ellas y el desarrollo de procesos de debida diligencia en derechos humanos.

Las empresas, y en particular las pymes, deberían plantear dichas situaciones a sus contrapartes contractuales, con el objetivo de buscar soluciones comunes para prevenir tales impactos adversos. A fin de cuentas, tanto las empresas que compran bienes o servicios de ellas, como las pymes mismas, tienen igual responsabilidad de respetar los derechos humanos, y se trata de una responsabilidad compartida[14], no de una cuestión que solo compete a los proveedores.

- **Trabajo colaborativo con otras pymes y con asociaciones empresariales**: aunque los procesos de debida diligencia deberían ser específicos para cada empresa, e incluso para cada proyecto

14 Sherman III, John. No Need to Reinvent Wheels: Drafting Meaningful Human Rights Due Diligence through Model Suggested Supply Chain Contract Clauses. https://shiftproject.org/aba-contract-clauses/

que se desarrolle, las capacidades de ejecutar tales prácticas de forma regular pueden ser inviables. Debido a ello, el trabajo colaborativo, tanto con otras pymes en el mismo sector económico como con las asociaciones empresariales, es deseable. En el caso de las asociaciones empresariales, ellas pueden brindar orientación, así como contribuir a reforzar las capacidades de las pymes que deseen desarrollar procesos de identificación de riesgos en materia de derechos humanos. Una alternativa importante podría ser la realización de evaluaciones de impacto a nivel sectorial, que identifiquen los principales riesgos existentes por sector económico y, en especial, aquellos impactos en los que las pymes pueden verse involucradas.

## C. ¿Existen algunos elementos mínimos de derechos humanos que las pymes deben considerar en un proceso de debida diligencia?

Como ya se ha señalado, los instrumentos internacionales en la materia plantean que todas las empresas deben respetar todos los derechos humanos. Sin embargo, y para efectos prácticos, es importante resaltar cuáles son aquellos que con mayor regularidad podrán ser afectados por las operaciones o actividades de una empresa pequeña (y, en ciertos casos, por empresas medianas) o que ante una posible limitación en su capacidad para identificar y evaluar los riesgos, deba necesariamente considerar. Lo anterior no significa que algunos derechos tengan mayor relevancia o importancia que otros; al contrario, implica que cuando las capacidades sean limitadas hay algunos elementos mínimos que deben ser contemplados de

manera prioritaria en un ejercicio de diagnóstico, con el fin de que sean una base mínima y que progresivamente se pueda completar, hasta cubrir el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

La tabla que se presenta a continuación busca identificar aquellos derechos que toda empresa, independientemente de su tamaño o capacidad, debe considerar. Se señalan fundamentalmente aquellos derechos relacionados con la salud en el trabajo, que pueden tener importantes repercusiones en los derechos a la vida o a la integridad personal; aquellos ligados al trabajo y sus condiciones: igualdad y no discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, seguridad e higiene, salario digno, y asociación y negociación colectivas; la protección del medio ambiente, y la adopción de procesos preventivos o correctivos en torno a los productos o servicios que se ofrecen. Es importante señalar que toda violación a cualquier derecho humano puede conllevar repercusiones jurídicas y de otro tipo para las empresas. En ese sentido, la selección de estos derechos únicamente plantea lo que se considera como un punto de partida para la identificación de impactos adversos, por parte de empresas cuya capacidad sea limitada.

| Derecho humano | Descripción |
|---|---|
| **Igualdad y no discriminación** | • En muchos casos, estos derechos se han traducido en políticas de diversidad e inclusión a nivel empresarial. De forma concreta, implica el ejercicio de un trato equitativo para todas las personas que trabajan en una empresa, y que no existan distinciones derivadas de características personales o grupales, incluyendo motivos relacionados con raza, género, preferencias sexuales, opiniones políticas, nacionalidad, entre otros. |
| **Prohibición del trabajo forzoso** | • Uno de los principales riesgos presentes en ciertos sectores de la actividad económica es el empleo de trabajos forzosos, es decir, aquellos en los que se exija el desempeño de un trabajo o servicio con la amenaza de una pena, y en los que la labor se realiza contra la voluntad de la persona trabajadora. Lo anterior ha dado lugar, en ciertos contextos, a la existencia de condiciones análogas a la esclavitud. |
| **Prohibición del trabajo infantil** | • El derecho internacional de los derechos humanos considera "niño" o "niña" a toda persona menor de 18 años. Aunque existen diferencias en la implementación nacional de los parámetros establecidos por el derecho internacional, se debe prevenir el empleo de personas trabajadoras menores de edad cuando las condiciones del trabajo puedan dañar su salud, seguridad o moralidad, así como impedir o entorpecer su educación básica. |
| **Seguridad e higiene** | • Una de las premisas básicas en relación con el derecho al trabajo implica que la empresa debe tomar medidas preventivas y correctivas para proteger la seguridad de las personas trabajadoras, así como contar con medidas de higiene adecuadas en el lugar de trabajo, a fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales. Lo anterior es correlativo con el derecho a la salud y, en consecuencia, con el derecho a la vida. |
| **Salario digno** | • La remuneración por el trabajo ejercido debe comprender varias dimensiones a fin de ser considerada digna, incluyendo tener una cuantía justa y razonable y, en la medida de lo posible, estar por encima del salario mínimo nacional, con el objetivo de brindar condiciones de existencia dignas para las personas trabajadoras y sus familias. Asimismo, es importante que sea equitativa, tanto en la esfera de las características de los trabajos (salario igual por trabajo de igual valor) como en la de género (igualdad salarial entre hombres y mujeres por el desempeño de la misma función). |

| Derecho humano | Descripción |
|---|---|
| **Asociación y negociación colectiva** | • La asociación y negociación colectiva es un elemento central de los derechos laborales, pues permite a las personas trabajadoras establecer un contrapeso para poder dialogar con la empresa en la búsqueda de mejores condiciones laborales. En ese sentido, es importante considerar que el derecho comprende la posibilidad de formar un sindicato, de unirse a uno o salir de él, y de ejercer el derecho a la huelga conforme a lo que disponga la legislación nacional. |
| **Protección del medio ambiente** | • Un aspecto que debe ser considerado por todas las empresas, independientemente de su tamaño, consiste en las repercusiones que sus actividades y procesos pueden generar en el medio ambiente, tanto en el interior como hacia el exterior de la empresa. Así, por ejemplo, la seguridad e higiene en el trabajo tienen una íntima correlación con el derecho a un medio ambiente sano en el lugar de trabajo. Por otra parte, deben tomarse medidas preventivas o correctivas cuando las actividades de la empresa puedan generar repercusiones en el medio ambiente, en particular en relación con emisiones o desechos que se generen. |
| **Responsabilidad sobre productos o servicios** | • Las empresas deben tomar medidas para evitar que sus productos o servicios provoquen impactos adversos en los derechos humanos, así como tratar de incidir en que sus propios proveedores implementen medidas destinadas a prevenir dichos impactos. |

Fuente: elaboración propia.

La consideración de los derechos señalados, como punto de partida, podrá permitir a una empresa identificar algunos de los riesgos principales que su propia actividad pueda causar, especialmente en su lugar de trabajo. Sin embargo, conforme el tamaño y las relaciones comerciales de la empresa sean mayores, deberá tomar en consideración otros factores que podrían causar, o contribuir a generar, impactos adversos en los derechos humanos. Asimismo, dependiendo de la complejidad de su estructura y de sus relaciones comerciales, se deberá tomar en cuenta el papel de la empresa a fin de evitar causar impactos adversos o contribuir a generarlos, tanto por sí misma como por medio de sus relaciones comerciales.

# **IV. Anexo:** Los derechos humanos internacionalmente reconocidos, en la práctica de las pequeñas y medianas empresas

Como se ha señalado, todas las empresas -incluyendo las pymes- pueden afectar todos los derechos humanos. La tabla a continuación incluye algunos ejemplos de situaciones en las que, comúnmente, las pymes podrían generar impactos adversos en los derechos humanos, así como algunas consideraciones acerca de las acciones que se podrían tomar para prevenir tales afectaciones.

| Derecho humano | Ejemplo de situación que puede generar un impacto adverso | Acciones que se podrían tomar |
|---|---|---|
| **Derecho a la igualdad** | Un anuncio de una vacante exige ciertas características físicas para postularse al empleo. | Asegurar que los anuncios de vacantes no impliquen una discriminación implícita o explícita, pues ello puede afectar tanto el derecho a la igualdad como el derecho al trabajo. |
| **Derecho a la vida** | El equipo que se utiliza en la empresa no recibe el mantenimiento requerido, por dificultades económicas. | Considerar las afectaciones que puede generar el contar con equipo en mal estado, y tomar medidas para prevenir accidentes derivados del mal estado del equipo. |
| **Seguridad e higiene** | No existen protocolos o manuales de seguridad para ciertos procesos en la empresa que requieren la utilización de equipo especial de protección. | Establecer protocolos o manuales de seguridad respecto de los procesos que se desarrollen, con el objetivo de prevenir accidentes de trabajo, así como de asegurar que las personas que participen en esos procesos hayan recibido una capacitación adecuada. |

| Derecho humano | Ejemplo de situación que puede generar un impacto adverso | Acciones que se podrían tomar |
|---|---|---|
| **Libertad de asociación** | La empresa comunica a sus trabajadores o en sus canales internos que no se opone a la creación de un sindicato o a que sus trabajadores se unan a un sindicato, pero toma medidas para desincentivar el interés de sus trabajadores al respecto. | Comunicar con claridad que formar un sindicato o unirse a uno es un derecho humano, y no obstaculizar el interés o las acciones de sus trabajadores en esta vía. |
| **Derecho a formar una familia** | En las entrevistas de trabajo, a las mujeres se les pregunta con frecuencia si están casadas o si planean tener hijos pronto. | Revisar los procesos de contratación para asegurar que no existan preguntas o comentarios que impliquen una discriminación explícita o implícita en este aspecto, o que puedan inhibir el derecho a formar una familia. |
| **Derecho al agua y su saneamiento** | En el caso de personas trabajadoras temporales o migratorias, el lugar que se les ofrece para residir no cuenta con instalaciones adecuadas de agua potable y servicio de drenaje. | Asegurar que los lugares que la empresa facilite para sus trabajadores temporales o migratorios cuenten con condiciones de habitabilidad e higiene, incluyendo electricidad, agua potable y servicio de drenaje. |
| **Derecho a la salud** | Para evitar pérdidas económicas, la empresa cambia las etiquetas que indican la fecha de expiración de productos perecederos, aunque esta haya vencido. | Asegurar que la información que se proporcione sea verídica, para prevenir afectaciones a la salud de sus consumidores. |
| **Derecho a la seguridad personal** | Se contrata a una agencia de seguridad privada para cuidar las instalaciones y productos de la empresa, pero no se solicita información sobre sus protocolos en materia de uso de la fuerza y no discriminación | Incluir cláusulas contractuales que exijan a la empresa de seguridad privada informar las medidas de capacitación y adiestramiento que reciben sus empleados en materia de uso de la fuerza y no discriminación, y tomar medidas para reforzar su implementación. |

| Derecho humano | Ejemplo de situación que puede generar un impacto adverso | Acciones que se podrían tomar |
|---|---|---|
| **Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias** | Se da preferencia en el ascenso laboral a un hombre en lugar de una mujer, pues este no solicitará licencia de maternidad. | Asegurar que los ascensos laborales se basen únicamente en el desempeño laboral, sin tomar en consideración características particulares de las personas que sean candidatas al ascenso, incluyendo su sexo. |
| | Una empresa contrata a una persona trabajadora migratoria, pero le paga menos que a los otros trabajadores nacionales. | Asegurar que el salario sea equitativo por el desempeño del mismo trabajo, sin tomar en consideración características particulares de las personas trabajadoras, incluyendo su nacionalidad. |
| | El gerente de una empresa acosa laboralmente a las personas trabajadoras cuando considera que su desempeño no es óptimo, utilizando palabras inadecuadas o exigiéndoles que trabajen más allá del tiempo que les corresponde. | Tomar las medidas necesarias, incluyendo capacitación, para prevenir el acoso laboral y sexual, asegurando que las personas trabajadoras no excedan el máximo de la jornada semanal. |

Los programas y actividades del Instituto Interamericano de Derechos Humanos
son posibles por el aporte de agencias internacionales de cooperación, fundaciones,
organizaciones no gubernamentales, agencias del sistema de Naciones Unidas, agencias
y organismos de la Organización de los Estados Americanos, universidades y centros académicos.
Las diferentes contribuciones fortalecen la misión del IIDH, reforzando el pluralismo de
su acción educativa en valores democráticos y el respeto de los derechos humanos en las Américas.

# IIDH

Instituto Interamericano
de Derechos Humanos

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos es una institución internacional autónoma de carácter académico, creada en 1980 en virtud de un convenio suscrito entre la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la República de Costa Rica.

Actualmente es uno de los más importantes centros mundiales de enseñanza e investigación académica sobre derechos humanos. Ejecuta diversos proyectos locales y regionales para la diseminación de estos derechos entre las principales entidades no gubernamentales y entre las instituciones públicas del hemisferio americano.