

Empresas y Derechos Humanos: ¿Un buen negocio?

María Fernanda Galán

Guatemala, agosto 2023



Asociación de Investigación y Estudios Sociales © 2023
10a. calle 7-48, zona 9.
PBX: 2201-6300
www.asies.org.gt, asies@asies.org.gt
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C.A.

Autora
María Fernanda Galán

Departamento de Análisis Jurídico
Gustavo García Fong (Investigador principal)

Corrección de estilo
Gustavo García Fong

Diseño y diagramación
Cesia Calderón

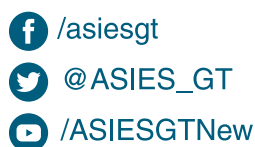
Imágenes e ilustraciones
Palacio Nacional Ciudad de Guatemala por Sasha India bajo
licencia CC BY 2.0
freepik.com bajo licencia premium

Impresión
Centro de Impresiones Gráficas -CIMGRA-
Impresión, agosto de 2023

La investigación y publicación se realizaron con la colaboración de la Fundación Konrad Adenauer de la República Federal de Alemania (KAS). El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de ASIES. En ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Fundación Konrad Adenauer. Se permite la reproducción total o parcial de este documento, siempre que se cite la fuente.



Este reporte está protegido por una licencia Creative Commons Reconocimiento – No Comercial – Sin Obra Derivada 3.0 Unported.



**DESCARGUE ESTA PUBLICACIÓN EN
WWW.ASIES.ORG.GT**

**GRACIAS POR SU INTERÉS EN ESTA
PUBLICACIÓN DE ASIES.**

SI DESEA RECIBIR INFORMACIÓN OPORTUNA SOBRE NUESTROS PRODUCTOS EDITORIALES Y ACTIVIDADES, LE INVITAMOS A REGISTRARSE CON NOSOTROS. PODRÁ ENCONTRAR MATERIAL DE SU INTERÉS Y ACCEDER A NUESTROS PRODUCTOS EN OTROS FORMATOS.

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Empresas y Derechos Humanos: Una agenda emergente.....	5
3. Instrumentos internacionales y prácticas reconocidas a nivel local	7
3.1. Lineamientos supranacionales	7
Pacto Global de las Naciones Unidas	7
Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas	8
Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales	8
Directiva del Parlamento Europeo sobre Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Corporativa	9
3.2. Las respuestas de gobernanza privada de las empresas a las directrices y reglamentos supranacionales sobre Derechos Humanos.....	
Practicar una debida diligencia	10
Sensibilizar y crear capacidades	12
Conformar comités internos	13
Establecer mecanismos de reclamación.....	13
Conclusiones y recomendaciones	14
Entrevistados.....	16
Referencias.....	16

Resumen

En un mundo cada vez más interconectado, el papel de las empresas en el respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos ha emergido como un tema fundamental en la agenda internacional. Este artículo ofrece una visión esclarecedora sobre la legislación y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos relevantes para las empresas en Guatemala, y, a su vez, resalta prácticas exitosas que algunas compañías han implementado para cumplir con su responsabilidad social en esta área crucial. Se resalta la importancia de que las empresas guatemaltecas sigan avanzando en la adopción de prácticas y políticas socialmente responsables para continuar con la creación de un entorno empresarial en Guatemala más consciente, ético y comprometido con la protección y promoción de los Derechos Humanos.

1. Introducción

La integración económica mundial en las últimas décadas ha transformado la dinámica del comercio y las relaciones de poder. Las empresas transnacionales y nacionales han desempeñado un papel fundamental en este proceso, pues la creciente interconexión entre las economías ha generado el incremento de influencia de estos actores, no únicamente en el panorama económico, sino también en el social y político, tanto a nivel nacional como global (Oldenziel y Wilde-Ramsing, 2010). A medida que el poder y la influencia del sector empresarial ha incrementado, también lo ha hecho la preocupación por el rol que las empresas juegan en la promoción y protección de los Derechos Humanos (en adelante DD.HH.) (Shavin, 2019).

A la luz de la creciente integración de las economías de todo el mundo, la intersección entre los DD.HH. y las empresas se ha convertido en un tema prioritario debido a que el poder empresarial y su impacto en las comunidades locales, tanto positivo como negativo, han aumentado considerablemente (Calvano, 2008). Por un lado, es reconocido que el sector empresarial puede contribuir al desarrollo económico y social, pues ofrece oportunidades de empleo y desarrollo de capacidades, lo que puede contribuir a hacer efectivo el derecho al trabajo por una remuneración justa y alcanzar un nivel de vida digno. Además, la contribución de las empresas a los ingresos del Estado a través de los impuestos que pagan contribuye al sostenimiento de la administración pública, por ejemplo, en el ámbito de la salud y la educación, lo cual es fundamental para el disfrute de los DD.HH.

Por otro lado, el sector empresarial también puede causar violaciones de los DD.HH., tales como el fomento del trabajo infantil, la promoción de la discriminación, la degradación ambiental, violaciones a los derechos laborales y los derechos de los pueblos indígenas como el de la consulta previa, libre e informada y el derecho al territorio y recursos naturales, entre otros. Estos abusos pueden producirse en el contexto de las propias actividades de una empresa. Así mismo, debe tomarse en consideración que las empresas pueden estar vinculadas a abusos a través de las relaciones con sus proveedores, proveedores de servicios o socios de empresas conjuntas. En consecuencia, las empresas pueden repercutir no solo en los DD.HH. de sus empleados, sino también en los de los trabajadores de sus cadenas de suministro, así como los de las personas que residen en comunidades vecinas, tanto en las proximidades como en otros países.



A medida que la discusión sobre la importancia de la simbiosis entre los DD. HH. y la responsabilidad de las empresas ha aumentado, también ha crecido la expectativa de los consumidores y la sociedad en general sobre la actuación ética de las empresas y un rol más activo en la protección de los DD.HH. Cada vez más, en un mercado en el que los consumidores son progresivamente más conscientes y están dispuestos a premiar o rechazar con su compra, las prácticas empresariales violatorias de los DD.HH. representan una amenaza que puede afectar negativamente los resultados comerciales y dañar la reputación corporativa (Ernst & Young, 2021). Como consecuencia, se ha aceptado ampliamente que las normas y mecanismos de protección de los DD.HH. deben seguir evolucionando y adaptándose para garantizar el disfrute, la reparación de los abusos y la rendición de cuentas al respecto en el contexto empresarial (Methven, 2018, p. 4).

Dado que existe un mayor consenso sobre el impacto que las empresas pueden tener en prácticamente todo el espectro de DD.HH., se ha vuelto cada vez más importante examinar esta relación. Por esto, este documento aspira a brindar una visión general y concisa sobre la responsabilidad que tienen las empresas en la promoción y protección de los DD.HH. Además, el artículo busca informar al lector sobre la legislación y los instrumentos internacionales de DD. HH. relevantes y destacar los mecanismos y prácticas exitosas implementados por las empresas en Guatemala para cumplir con su responsabilidad en esta área.

El contenido reflejado es producto de una investigación documental que recopila la literatura académica existente sobre la vinculación entre empresas y DD.HH., principalmente revistas académicas especializadas y monografías. Además, se analizaron las medidas e instrumentos políticos y jurídicos internacionales que se han adoptado para promover el respeto de los DD.HH. en el desarrollo de las actividades empresariales. Este documento también se nutrió de la investigación realizada por diferentes organizaciones gubernamentales, del sector privado y de la sociedad civil en la que se analizan las medidas e instrumentos políticos y jurídicos que se han adoptado en la materia. Aunado a esto, se recopilaron datos mediante investigación primaria a través de entrevistas semiestructuradas con tres informantes clave, que permitieron obtener evidencia directa de primera mano sobre las iniciativas existentes sobre la promoción y resguardo de los DD.HH. por parte de las empresas en Guatemala.

Debido al gran número de lineamientos internacionales sobre la materia, no es posible que el documento refleje de forma exhaustiva todos los instrumentos existentes hasta el momento, por limitaciones de tiempo y espacio. El criterio utilizado para la selección fue que normaran integralmente el eje temático de respeto a los DD.HH. en el marco de actividades empresariales y que fueran de conocimiento de la totalidad de los informantes entrevistados. La misma limitación aplica para el caso de las iniciativas desarrolladas en el ámbito de las empresas y los DD.HH. en Guatemala, lo que implica que únicamente se listan aquellas que fueron mencionadas por la totalidad de los informantes, sin que esto signifique que sean las únicas siendo implementadas en la actualidad.

2. Empresas y Derechos Humanos: Una agenda emergente

El impacto de las actividades empresariales sobre los DD.HH. ha planteado importantes debates sobre la responsabilidad y la rendición de cuentas de las empresas al respecto. Se suele atribuir el inicio del debate sobre la relación entre las empresas y DD.HH. a una serie de acontecimientos ocurridos en la década de 1990 en el Delta del Níger, en los que estaba implicada la empresa petrolera Shell (Cragg et al., 2012; Ramasastry, 2015; Wettstein et al., 2019). A partir de la década de 1970, la población local ogoni comenzó a protestar contra la explotación de los recursos naturales por parte del gobierno dictatorial nigeriano que contaba con la participación de Shell y otras empresas petroleras. La situación se intensificó cuando el líder del movimiento ogoni Ken Saro-Wiwa y otros ocho activistas fueron detenidos, condenados a muerte y ejecutados en 1995. Los grupos internacionales de DD.HH. pidieron a las empresas petroleras, incluida Shell, que se pronunciaran contra la ejecución, argumentando que eran cómplices de estos crímenes internacionales (Chandler, 1998).

Estos acontecimientos fueron el comienzo de las discusiones públicas sobre el papel y la responsabilidad de las empresas en relación con los DD.HH. y desencadenaron una serie de iniciativas políticas centradas explícitamente en dilucidar la responsabilidad de las empresas en esta materia. Además, fue el inicio del estudio acerca del control social que puede ejercer la población sobre las empresas. El control social se define en términos de por qué y cómo la sociedad hace que las empresas actúen de forma responsable y canaliza los comportamientos empresariales hacia fines socialmente deseables (Schrempf-Stirling et al, 2022).

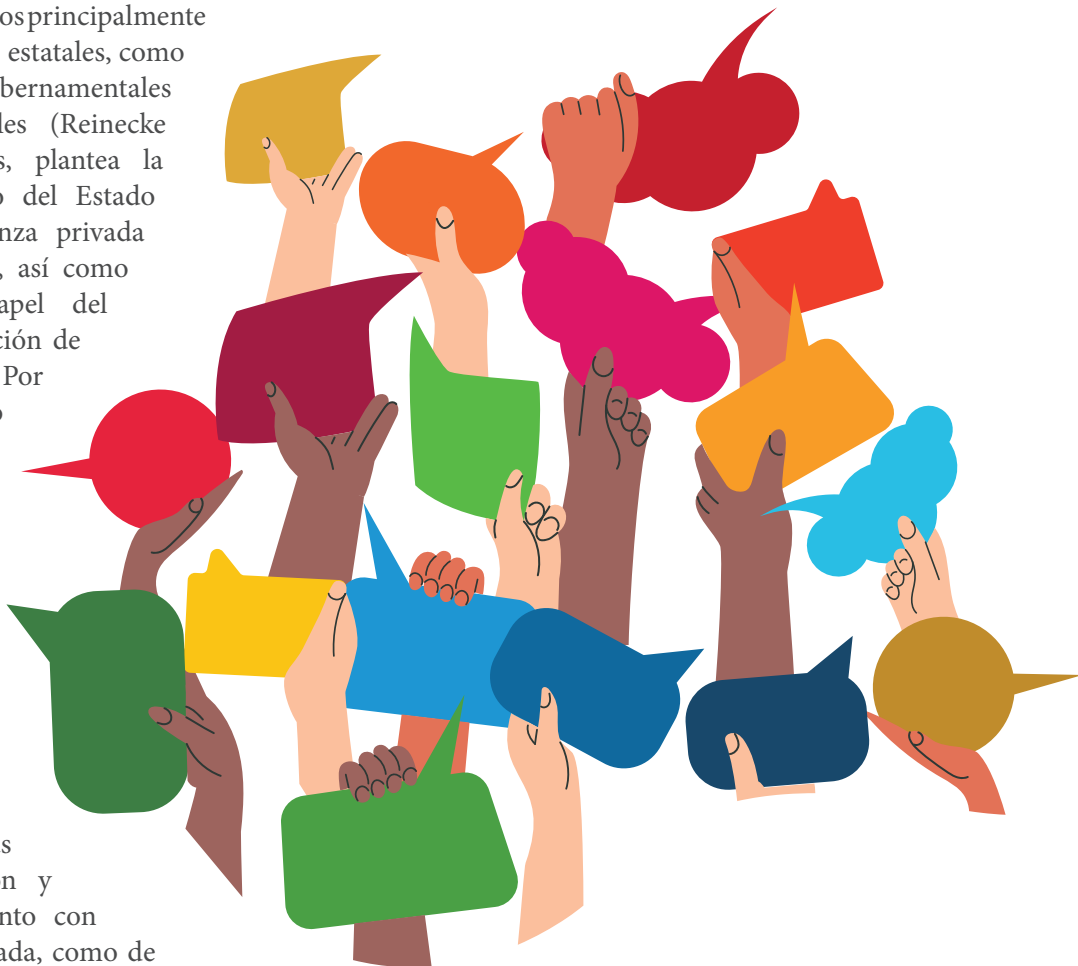
Cabe resaltar que ampliar la responsabilidad de las empresas sobre los DD.HH. significa inevitablemente replantearse la responsabilidad del Estado. Resulta imposible conceptualizar la rendición de cuentas de las empresas en materia de DD.HH. sin abordar al mismo tiempo las responsabilidades respectivas del Estado y de las empresas. No puede ignorarse que la lucha por la protección de los DD.HH. se ha centrado tradicionalmente en la relación entre el Estado y el individuo (Frey, 1997, p.157). Esto significa que, históricamente, los DD.HH. se han percibido como dominio exclusivo de los gobiernos. Sin embargo, dada la complejidad que representa garantizar los DD.HH. en los distintos entornos del mundo, la atención se ha volcado al análisis del papel de otros actores relevantes, incluidas las empresas, en la promoción y protección de los mismos (Methven, 2018).

Esta creciente conceptualización exige volver a trazar la línea entre la responsabilidad pública y la privada y, por tanto, plantea la cuestión más general sobre cuál es el régimen más adecuado de rendición de cuentas y resguardo de los DD.HH. para el sector privado. En particular, se discute sobre la efectividad de los regímenes voluntarios, la gobernanza privada, o bien, la necesidad de una regulación obligatoria (Schrempf-Stirling et al, 2022).

La gobernanza privada se refiere a los regímenes normativos creados y mantenidos principalmente por y para agentes privados no estatales, como empresas, organizaciones no gubernamentales e instituciones internacionales (Reinecke et al., 2012). Esto, además, plantea la cuestión del papel adecuado del Estado en los sistemas de gobernanza privada impulsados por las empresas, así como el aprovechamiento del papel del Estado para mejorar la rendición de cuentas en estas iniciativas. Por ejemplo, el papel del Estado puede consistir en apoyar, respaldar y fomentar estos sistemas de gobernanza privada o, por el contrario, oponerse y desarrollar sistemas alternativos y de observancia obligatoria (Mills, 2016).

En este contexto, existe un impulso significativo en la arena de las políticas y regulaciones de protección y fomento de los DD.HH., tanto con esquemas de gobernanza privada, como de nuevos lineamientos obligatorios promulgados por los Estados. Este creciente impulso se manifiesta principalmente en: a) la introducción de directrices empresariales por instituciones multilaterales como las Naciones Unidas; b) la creación de regulaciones nacionales; y, c) las respuestas de gobernanza privada de las empresas a las directrices y reglamentos sobre DD.HH., las cuales se manifiestan en políticas internas de cumplimiento normativo que incluyen esquemas tanto de prevención como de reparación.

En la siguiente sección se abordan algunos de los lineamientos supranacionales, así como las respuestas de gobernanza privada de las empresas a nivel local o buenas prácticas empresariales existentes en Guatemala para garantizar y promover los DD.HH. No se aborda la creación de regulaciones nacionales, pues en Guatemala si bien las leyes laborales y medioambientales son normas de observancia general, aún no existe una regulación específica o política pública que aborde directamente la responsabilidad de las empresas en relación al resguardo y promoción de los DD.HH.



3. Instrumentos internacionales y prácticas reconocidas a nivel local

3.1. Lineamientos supranacionales

Como resultado del posicionamiento del tema en la agenda pública internacional, se han desarrollado marcos regulatorios supranacionales que establecen las expectativas sobre el papel de las empresas en relación con los DD.HH. Estas normas refuerzan la idea de que las empresas tienen una responsabilidad clara en este ámbito y deben rendir cuentas por sus acciones. A continuación, se presenta un resumen de los aspectos clave de los principales lineamientos supranacionales.

Pacto Global de las Naciones Unidas

El objetivo del Pacto Global o Pacto Mundial, lanzado en el año 2000, es que las empresas integren voluntariamente sus diez principios¹ sobre cuestiones de DD.HH., trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción en todas sus operaciones y estrategias (Naciones Unidas, 2009, p. 2). Por otra parte, también pretende facilitar la cooperación entre los participantes con el fin de orientar las acciones hacia la consecución de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (KPMG, 2005). El Pacto Global define una serie de valores básicos² que deben ser aplicados por las empresas en sus actividades y esferas de influencia. Estos valores se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (Ayuso y Mutis, 2010, p. 34).

La participación en el Pacto Mundial está abierta a cualquier empresa con más de 10 empleados, debidamente constituida en virtud de la legislación nacional vigente, de cualquier sector, que se comprometa a aplicar los principios en todas sus operaciones y esferas de influencia, y, además, se comprometa a reportar sus progresos en materia de aplicación. Una de las principales críticas a esta iniciativa es justamente su falta de obligatoriedad (De la Mota, 2012, p. 82). Aunque las empresas pueden unirse al pacto de manera voluntaria, no existen sanciones o consecuencias reales para aquellas que no cumplen con sus principios. Esto reduce su eficacia y puede generar que algunas empresas se unan solo por una cuestión de imagen y relaciones públicas, sin un compromiso real con el cambio.

¹ Los diez principios son: 1. Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente; 2. Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos; 3. Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 4. Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; 5. Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil; 6. Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación; 7. Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales; 8. Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental; 9. Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente; 10. Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

² Estos valores son: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

En el año 2011, la ONU emitió un total de 31 principios que incluyen una sección comentada que aclara su significado e implicaciones (ONU, 2011). Aunque estos no son de naturaleza jurídica vinculante, los principios desarrollan medidas para que los Estados promuevan el respeto de los DD. HH. por parte de las empresas y contienen un esquema que permite a las empresas gestionar el riesgo de causar impactos adversos sobre los DD.HH. Además, ofrecen un conjunto de parámetros de referencia que permiten a las partes interesadas evaluar el respeto de los DD.HH. por parte de las empresas (Lucena, 2017). Estos principios se han elaborado para aplicar el marco llamado “Proteger, Respetar y Remediar”, el cual se basa en los siguientes tres pilares: 1) El deber del Estado de proteger los DD.HH.; 2) La responsabilidad de las empresas en el respeto de los DD.HH.; 3) La necesidad de mejorar el acceso a una reparación efectiva para las víctimas de abusos relacionados con las empresas (ONU, 2011).

En caso de que las empresas cometan abusos contra los DD.HH., se establece que los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para garantizar, a través de medios judiciales, administrativos, legislativos u otros medios apropiados, que los afectados tengan acceso a una vía de reclamación efectiva. Los principios rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas tanto transnacionales como de otro tipo, independientemente de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura.

Si bien estos principios son una guía ampliamente aceptada que busca orientar a las empresas sobre cómo respetar los DD.HH. en su actividad empresarial, Muchlinski (2021) argumenta que estos principios no se centran lo suficiente en la prevención de violaciones de DD.HH. por parte de las empresas. Los principios proporcionan una orientación sobre cómo abordar las violaciones una vez que han ocurrido, pero no se ofrece una guía clara sobre cómo las empresas pueden evitar y mitigar los riesgos de DD.HH. Esto limita su capacidad para promover prácticas preventivas y garantizar la protección proactiva de los DD.HH. (*Ibid.*).

Adicionalmente, los principios son en gran medida voluntarios y por ende, carecen de un mecanismo de cumplimiento efectivo. En otras palabras, no hay consecuencias reales para las empresas que no los cumplan. Esto representa una limitación para el impulso de cambios significativos que aseguren que las empresas sean responsables por cualquier violación de DD.HH. que puedan cometer en el marco de sus operaciones comerciales.

Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales

Estas directrices pretenden garantizar que las operaciones de las empresas estén en sintonía con las políticas gubernamentales, reforzar la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que operan, ayudar a mejorar el clima de inversión extranjera y aumentar la contribución de las empresas al desarrollo sostenible de las empresas multinacionales (Ricco, 2011).

Los gobiernos adheridos a las directrices animan a las empresas que operan en sus territorios a observar las directrices en todos los lugares del mundo en donde operen, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada país de acogida. Así mismo, aceptan el compromiso de cumplir con sus responsabilidades de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales (OECD, 2023a).

Estas directrices han sido revisadas en varias ocasiones (1979, 1982, 1984, 1991, 2000, 2011 y 2023) para adaptarlas a las exigencias del contexto socioeconómico en el que se aplican. Los cambios acordados pretenden garantizar la continuidad del papel de las mismas como instrumento internacional de referencia para la promoción de una conducta empresarial responsable (*Ibid.*). Las directrices de la OCDE son aplicables a todos los países adherentes a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Esto quiere decir que aplica para los 38

países miembros de la OCDE, además de los siguientes países no miembros: Argentina, Brasil, Egipto, Jordania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez.

Algunos críticos, como Schliemann (2012) y Maheandiran (2015), señalan que las directrices son vagas y carentes de especificidad en términos de implementación, pues no proporcionan orientación clara sobre cómo las empresas deben aplicarlos en la práctica. Esto puede generar confusiones y dificultades para las empresas multinacionales en la implementación de políticas y prácticas responsables que respondan efectivamente con las expectativas de las directrices. Otro aspecto que ha generado debate es la carencia de mecanismos de aplicación efectivos, pues no existen consecuencias legales para las multinacionales que no cumplan con estas directrices ni mecanismos de supervisión adecuados (Rasche, 2021). Esto puede generar que las empresas se enfoquen en la imagen y la narrativa de la implementación de estas directrices en lugar de las acciones concretas, y con esto opacar a aquellas que están realizando un trabajo genuino y significativo. Rasche (2021) considera que esto puede crear una competencia desleal y dificulta la toma de decisiones informadas por parte de los consumidores.

Directiva del Parlamento Europeo sobre Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Corporativa

En 2023 el Parlamento Europeo acordó su posición favorable sobre las enmiendas a la directiva relativa a la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas. En los próximos meses continuarán las negociaciones sobre el texto final entre las tres instancias involucradas en el proceso legislativo europeo (la Comisión, el Consejo y el Parlamento), lo que dará lugar al texto final (Parlamento Europeo, 2023). Esta directiva exige a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación que ejerzan la diligencia debida y asuman su responsabilidad en relación con las violaciones de los derechos humanos y los daños medioambientales a lo largo de sus cadenas de valor a nivel mundial. Esto incluye aspectos como la prevención de la corrupción y la promoción de la igualdad de género (Comisión Europea, 2022).

Por otro lado, las empresas se encuentran obligadas a elaborar informes anuales de sostenibilidad que describan las medidas adoptadas para prevenir y abordar los impactos negativos en áreas específicas. Estos informes deben ser accesibles al público y ser auditados por terceros independientes. Además, se manda a los Estados miembros de la Unión Europea a establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para asegurar el cumplimiento de la directiva, lo cual puede ser a través de multas u otras medidas correctivas. Esta directiva también busca fortalecer la protección de los denunciantes y garantizar que estén seguros al informar sobre posibles incumplimientos en el ámbito de la sostenibilidad empresarial (Comisión Europea, 2022). Estas medidas parecen ser acciones concretas que buscan abordar las críticas hechas con anterioridad hacia los marcos regulatorios supranacionales existentes hasta el momento.

Sin embargo, una crítica importante es la falta de claridad en los requisitos de diligencia debida establecidos en la directiva. Aunque se espera que las empresas realicen una evaluación de riesgos y tomen medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos en el ámbito social y ambiental, no se proporciona una orientación clara sobre cómo llevar a cabo este proceso (Business & Human Rights Resource Centre, 2023). La poca especificidad puede generar confusión y dificultades para las empresas en la implementación de las prácticas de diligencia debida de manera coherente. Además, existe preocupación pues, según Mullaly (2023), el actual proyecto de directiva no garantiza una prevención y una rendición de cuentas efectiva, ya que no incluye a las pequeñas y medianas empresas entre los sujetos obligados.

Previo a continuar con la siguiente sección, es importante hacer énfasis en que existe un creciente interés por parte de las empresas en la aplicación de los lineamientos supranacionales aquí descritos y otros existentes, pues se ha evidenciado que existen riesgos financieros asociados con las violaciones a los DD.HH. Si bien en la mayoría de los casos el incumplimiento de la normativa supranacional no supone penalidades provenientes de los organismos internacionales, es conocido que las prácticas comerciales que infringen los derechos humanos pueden generar

demandas, multas y costos de indemnización bastante significativos. Además, estas prácticas pueden afectar negativamente la reputación de la empresa y su relación con los consumidores, lo que puede traducirse en pérdida de ingresos y disminución del valor de las acciones.

Aunado a esto, existe un creciente número de inversionistas que se preocupan por los aspectos sociales y medioambientales de las empresas en las que invierten. Según Alejos (2014) estos inversionistas, conocidos como inversores socialmente responsables o inversores de impacto, buscan generar un impacto positivo en la sociedad a través de sus inversiones. Para ellos es importante invertir en empresas que demuestren un compromiso claro con cuestiones sociales y, por ende, generan presión a las empresas en las que invierten para que adopten políticas de respeto a los DD.HH. y así alinear sus inversiones con sus valores y objetivos.

3.2. Las respuestas de gobernanza privada de las empresas a las directrices y reglamentos supranacionales sobre Derechos Humanos

Como se ha mencionado antes, el mercado actual exige conductas empresariales responsables y respetuosas de los DD.HH. Por tanto, el cumplimiento de este compromiso ya no es una tarea complementaria al modelo de negocio, sino un factor indispensable de su estructura para garantizar su entorno sostenible y de competitividad (Pacto Global Red Colombia, 2021, p. 7). A medida que las empresas en Guatemala se vuelven más conscientes de su impacto en las personas y la sociedad, han surgido diversas respuestas voluntarias para hacer frente a la responsabilidad de las empresas en materia de DD.HH. y buenas prácticas en este ámbito, las cuales se desarrollan a continuación.

Practicar una debida diligencia

En materia de DD.HH. se entiende por debida diligencia:

El proceso que, como parte integrante de los criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos relacionados con los DD.HH., reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos (OCDE, 2023b, p. 26).

En Guatemala, algunas empresas de determinados sectores, como la agroindustria y la industria de los centros de atención al cliente (*call center*), paulatinamente han incorporado las evaluaciones sobre los riesgos relacionados con los DD.HH. en sus operaciones comerciales. Para esto, las empresas identifican las áreas y actividades que podrían tener un mayor impacto en los DD.HH., como la cadena de suministro, las relaciones laborales, el acceso a la tierra y los recursos, la seguridad y el impacto ambiental. Una vez identificados los riesgos, analizan su gravedad y probabilidad. Esto incluye una evaluación sobre la vulnerabilidad de los grupos afectados y la capacidad de la empresa para influir en los riesgos identificados. Esto permite priorizar los riesgos y enfocar los recursos en las áreas de mayor riesgo. Además, la debida diligencia también incluye la evaluación de los socios comerciales y proveedores para asegurar que cumplen con los estándares de DD.HH. (C. Rivera, comunicación personal, 22 de junio de 2023). Con base en el análisis de riesgos, se implementan medidas preventivas y de mitigación para evitar o reducir los impactos negativos en los DD.HH. Esto incluye, en muchos casos, la elaboración de políticas y procedimientos internos, la capacitación del personal, la realización de evaluaciones de impacto social y ambiental y la implementación de sistemas de gestión de riesgos para cumplir con los estándares internacionales. Según Rivera, (comunicación personal, 22 de junio de 2023) es esencial establecer mecanismos de monitoreo para evaluar el impacto de las medidas preventivas y de mitigación implementadas y tener una disposición para aprender de las experiencias, recibir retroalimentación y mejorar constantemente las prácticas. Esto implica adaptar y actualizar regularmente las políticas y procedimientos en función de los cambios en el entorno operativo, el contexto social y los nuevos riesgos identificados.

La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada empresa; sin embargo, en Guatemala aún existen áreas de mejora en cuanto a la divulgación de los esfuerzos en materia de DD.HH. y la rendición de cuentas. Esto implica informar sobre cómo se reacciona ante los impactos negativos identificados y comunicar de manera clara y accesible sobre las políticas y prácticas implementadas, así como los desafíos existentes. Por otro lado, aunque muchas empresas realizan informes anuales de sostenibilidad en los que abordan el tema, aún no se ha generalizado la práctica de realizar informes públicos en materia del impacto a los DD.HH. (C. Rivera, comunicación personal, 22 de junio de 2023). Cabe resaltar que, si bien existen algunos lineamientos sectoriales o gremiales sobre la realización de la diligencia debida, aún existe una falta de consenso y claridad sobre los estándares a seguir, lo cual genera interpretaciones divergentes, falta de homogeneidad y dificultades para las empresas en la implementación de prácticas efectivas de diligencia debida (*Ibid*).

Incorporar políticas internas

Se estima que la elaboración de una política interna que desarrolle su compromiso con el respeto de los DD.HH. es una buena práctica (OCDE, 2023b, p. 35). Estas políticas deben ser claras, accesibles y estar respaldadas por la alta dirección de la empresa. Además, es crucial que la dirección demuestre su liderazgo al asignar recursos adecuados y establecer objetivos concretos en materia de resguardo de los DD.HH. En Guatemala varias industrias han llevado a cabo diferentes acciones para asegurar el respeto y promoción de los DD.HH. en sus actividades y en la relación con sus grupos de interés, en especial a través del desarrollo de políticas y códigos relacionados a la materia (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023). A nivel gremial o sectorial, se han realizado esfuerzos para elaborar algunas políticas generales de respeto a los DD.HH., en particular destacan las de la Cámara del Agro (2018), la Gremial de Palmicultores de Guatemala (2020), la Asociación de Exportadores de Guatemala (2020), la Asociación Nacional del Café (2021) y la Asociación de Generadores con Energía Renovable (s.f.).

En el plano individual, las empresas generalmente han optado por generar políticas que formulan su compromiso con los DD.HH. en ámbitos específicos. Destaca la creación de políticas de inclusión de mujeres en el mercado laboral (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023). Promover la inclusión de mujeres en las empresas es un paso importante hacia el empoderamiento de las mujeres y combatir la discriminación por razones de género. Debe mencionarse que las mujeres han estado históricamente subrepresentadas en roles de liderazgo y en ciertas industrias. Al implementar políticas de inclusión, las empresas buscan contribuir a cerrar esa brecha.

Estas políticas internas hacen un especial énfasis en que los procesos de reclutamiento y selección son instancias de vital importancia para alcanzar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. De esa cuenta, se ha comenzado a incluir medidas para evitar tratamientos discriminatorios y promover la diversidad, lo cual está provocando cambios en el modo de describir el puesto, de publicar los anuncios, los canales de reclutamiento utilizados, la valoración de las solicitudes y la forma de conducir las entrevistas (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023). Por otro lado, a nivel local también se ha observado la creación de políticas internas de inclusión de personas de la tercera edad y personas con discapacidades en el ámbito laboral (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023).

A nivel mundial, las empresas que demuestran un compromiso real con la inclusión de grupos vulnerables suelen tener una imagen y una reputación más sólidas (Lucas, 2021, pp. 30-34). Esto puede ser atractivo tanto para los clientes como para los empleados. Los consumidores están cada vez más preocupados por apoyar a empresas socialmente responsables, mientras que los empleados buscan trabajar en entornos inclusivos que valoren la diversidad y promuevan la igualdad de oportunidades (*Ibid*).

Estas políticas, como se mencionó anteriormente, generalmente se enfocan en áreas temáticas específicas, y no suelen abordar ampliamente todas las implicaciones que conlleva el respeto y la promoción de los DD.HH. en la cadena de suministro. Tampoco son denominadas o consideradas expresamente como políticas de respeto de los DD.HH.,

lo cual podría implicar que no se está considerando plenamente el principio de indivisibilidad e interdependencia de los DD.HH. Este principio promulga que los DD.HH. están vinculados entre ellos y son indivisibles, por lo que no pueden separarse o fragmentarse unos de otros (México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016). Una de las causas para esta dinámica, pueden ser los prejuicios arraigados en la población guatemalteca sobre los derechos humanos (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023). A este respecto, García Fong (2018, p. 20) señala que en Guatemala existe una percepción que vincula a los DD.HH. con políticas e ideologías de izquierdas, aun cuando no existe claridad en qué consiste dicha ideología, como tampoco la ideología de derechas. Para García Fong (*Ibid*):

La construcción de las percepciones culturales obedece a la forma como se ha desarrollado la historia del país, por lo que es probable que esta opinión se relacione con el reclamo inicial e intenso al respeto de los DD.HH. durante el conflicto armado interno.

Es importante resaltar que asociar exclusivamente los DD.HH. con la izquierda es una simplificación que representa un reto para impulsar e implementar políticas exhaustivas e integrales de respeto y promoción a los DD.HH. Por otro lado, Adant (comunicación personal, 27 de junio de 2023) señala que una política empresarial de protección a los DD.HH. sólida debe incluir mecanismos claros para implementar y monitorear su cumplimiento. Sin embargo, muchas políticas carecen de estos mecanismos, lo que dificulta la supervisión y la rendición de cuentas. Otra debilidad importante que puede complicar la implementación de la política es la falta de consecuencias significativas por el incumplimiento de la misma.

Sensibilizar y crear capacidades

En Guatemala existen empresas, en particular multinacionales, que implementan programas de formación dirigidos a sus empleados para promover el conocimiento y el cumplimiento de los DD.HH. y, en especial, los lineamientos contenidos en las políticas internas específicas. En determinadas industrias que desarrollan actividades comerciales en comunidades rurales, se ha hecho un esfuerzo por capacitar al personal sobre la importancia de las relaciones comunitarias. En algunas empresas de la industria minera, por ejemplo, se han organizado capacitaciones dirigidas al personal de seguridad sobre gestión de riesgos y conflictos. Estas sesiones incluyen el traslado de conocimientos sobre la identificación y manejo de riesgos relacionados con los DD.HH. en el contexto minero, así como la resolución pacífica de conflictos y respeto a los derechos de las comunidades. Un factor para el éxito de estas experiencias ha sido la combinación del conocimiento teórico con el estudio de casos prácticos, lo cual ha provisto a los participantes de oportunidades para aplicar lo aprendido a situaciones concretas (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023).

Este es un paso fundamental en el proceso de consolidación de un sistema de gestión en DD.HH. que, además, contribuye a la promoción de una cultura de respeto a la legalidad y DD.HH. en la sociedad en general. Los empleados capacitados en DD.HH. pueden llevar sus conocimientos y prácticas a sus comunidades y generar un impacto positivo más allá del entorno laboral. Este debe ser un compromiso de forma transversal, que incluya consideraciones económicas, ambientales y sociales y que involucre un esfuerzo por influir en la percepción de los grupos de interés de las empresas.

La capacitación en materia de DD.HH. promueve un cambio de comportamiento y fomenta una cultura empresarial basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación. A través de este tipo de formación, los empleados adquieren conocimientos y habilidades para tratar a los demás de manera justa, equitativa y respetuosa, creando un entorno laboral inclusivo y colaborativo (Lucas, 2021, pp. 45-46).

No obstante, para garantizar la efectividad de las capacitaciones, todavía resulta necesario superar la barrera que pudiera existir debido a la resistencia cultural o una falta de comprensión sobre la importancia y los beneficios de respetar y promover los DD.HH. en el entorno laboral. En especial, es necesario que la alta dirección de las

empresas muestre un compromiso claro y una participación activa en los procesos de formación y sensibilización, pues esto juega un rol fundamental en el cambio cultural dentro de una organización. La participación activa de la alta gerencia demuestra el apoyo a los nuevos enfoques, valores y comportamientos que se están promoviendo, lo cual resulta crucial para generar un ambiente propicio para el cambio y fomentar la adopción de nuevas prácticas.

Conformar comités internos

Varias empresas del país han optado por implementar comités de DD.HH. conformados por empleados representantes de toda la estructura piramidal. Un comité de DD.HH. en una empresa es un grupo o equipo designado especialmente para abordar y supervisar las cuestiones relacionadas con los DD.HH. dentro de la organización. Comúnmente su objetivo principal es garantizar que la empresa respete y promueva los DD.HH. en todas sus operaciones y relaciones comerciales (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023).

A. Figueroa (comunicación personal, 26 de junio de 2023) indica que estos comités trabajan en la implementación de las prácticas relacionadas con los DD.HH. en las empresas. Además, estos comités se encargan de promover la conciencia y el conocimiento sobre los DD.HH. entre los demás empleados. Esto incluye la organización de capacitaciones, talleres y elaboración de materiales educativos para fomentar una cultura de respeto y responsabilidad en materia de DD.HH. Por su parte, Rivera (comunicación personal, 22 de junio de 2023) añade que, en algunos casos, estos comités también se encuentran a cargo de elaborar la recopilación anual, que evidencie los principales temas de diálogo de los actores y grupos de interés.

Esta es una iniciativa que en términos generales ha producido resultados favorables, pues la integración del personal a estos comités produce un mayor involucramiento en las iniciativas por parte de los empleados. Sin embargo, la comunicación interna entre los diferentes departamentos de las empresas puede ser un desafío. Además, suele tenerse la concepción equívoca de que el tema corresponde exclusivamente al encargado de la sostenibilidad o departamento legal de una empresa (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023).

Establecer mecanismos de reclamación

El Manual de Buenas Prácticas para la Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en el Sector Agro (Cámara del Agro, 2018, p. 14) define mecanismos de reclamación como un “procedimiento administrativo interno diseñado para tramitar las consecuencias negativas o las quejas”. Según la OCDE (2017, p. 46) el establecimiento de un mecanismo de reclamación puede servir como sistema de alerta temprana de riesgos relacionados a los DD.HH. y también puede servir de plataforma para remediar los casos en los que una empresa esté causando o contribuyendo a causar un impacto adverso o no esté llevando a cabo adecuadamente la diligencia debida. Los mecanismos de reclamación deben cumplir con los criterios de legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, transparencia, basarse en el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas. De acuerdo con A. Figueroa (comunicación personal, 26 de junio de 2023), varias empresas en Guatemala ya tienen procedimientos internos para presentar quejas y denuncias sobre prácticas que violan los DD.HH. Estos mecanismos incluyen líneas directas confidenciales, sistemas de buzones físicos o correos electrónicos para quejas o sugerencias y comités de ética. Además, se han implementado reuniones para diálogo con las partes interesadas de las comunidades afectadas, que incluyen recepción y tramitación de quejas y sugerencias. Los empleados, clientes, proveedores u otras partes interesadas también pueden utilizar estos canales para informar sobre posibles violaciones de DD.HH.

No obstante, Rivera (comunicación personal, 30 de junio de 2023) indica que, aunque existen avances en la implementación de procedimientos administrativos internos para tramitar quejas relacionadas con DD.HH., estos aún son poco conocidos y de acceso limitado. Además, asegura que persiste el temor a las represalias, tanto dentro de las empresas como en el entorno social o comunitario. Aunado a esto, aún existen debilidades en los procesos de investigación que representan una barrera para dilucidar adecuadamente las reclamaciones y tomar las medidas correctivas necesarias (A. Figueroa, comunicación personal, 26 de junio de 2023).

Conclusiones y recomendaciones

Las empresas son cada vez más conscientes de que tienen un impacto significativo en la sociedad y en la vida de las personas, y que, por lo tanto, la sociedad demanda que asuman la responsabilidad de respetar y promover los DD.HH. en todas sus operaciones. Esto, sin mencionar que los consumidores están demandando cada vez más que las empresas actúen de manera ética y respeten los DD.HH. En otras palabras, existe una mayor sensibilidad hacia las prácticas comerciales justas y sostenibles, y los consumidores prefieren apoyar a aquellas empresas que demuestran un compromiso claro con los DD.HH., lo cual se manifiesta claramente a través del denominado control social. Gradualmente ha crecido el entendimiento acerca de que las violaciones a los DD.HH. pueden tener un impacto significativo en la reputación comercial y en la relación con los consumidores. La exposición de prácticas injustas o abusivas puede generar una fuerte reacción negativa por parte de la sociedad, lo que puede resultar en boicots, demandas legales, pérdida de clientes y daños a la imagen de la empresa. Además, los inversionistas también están ejerciendo presión sobre las empresas para que implementen políticas de respeto a los DD.HH., pues consideran los factores ambientales, sociales y de gobernanza al tomar decisiones de inversión.

Se recomienda que las empresas desarrollen políticas de respeto a los DD.HH. y sistemas de gestión de DD.HH. en todas sus operaciones. Esta medida no solo es ética y legalmente necesaria, sino que también contribuye a la sostenibilidad, la reputación empresarial y el bienestar de las comunidades y los individuos afectados. Las empresas con políticas y prácticas sólidas de respeto a los DD.HH. tienden a construir una sólida reputación y una relación de confianza con sus partes interesadas, incluyendo clientes, empleados, inversores y la sociedad en general. Esto a su vez contribuye a su sostenibilidad a largo plazo. También debe considerarse que la implementación de políticas de respeto a los DD.HH. y sistemas de gestión de DD.HH. permite a las empresas identificar y mitigar riesgos potenciales, evitando daños a los derechos fundamentales de las personas y potenciales repercusiones legales. Al integrar políticas de respeto a los DD.HH. y sistemas de gestión de DD.HH., las empresas pueden contribuir activamente al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operan.

A lo largo de los años, han surgido diversos marcos regulatorios e iniciativas que promueven la responsabilidad y la rendición de cuentas de las empresas. Existen iniciativas voluntarias y sistemas de certificación que pretenden animar a las empresas a adoptar prácticas responsables. Entre ellas se encuentra el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que promueve la transparencia, la responsabilidad y el diálogo entre las empresas, la sociedad civil y otros actores clave. Por otro lado, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos proporcionan un marco que esboza las responsabilidades respectivas de los Estados y las empresas en relación con los DD.HH. Varios países han adoptado regulaciones que exigen a las empresas respetar los DD.HH. en sus operaciones. Por ejemplo, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales que establecen estándares internacionales para el comportamiento empresarial responsable. Así mismo, otros instrumentos multilaterales como la Directiva del Parlamento Europeo sobre Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Corporativa, refuerzan el enfoque de la Unión Europea hacia la sostenibilidad y busca garantizar que las empresas asuman la responsabilidad de sus impactos en los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza, promoviendo así una mayor rendición de cuentas en el ámbito empresarial.

Dada la creciente influencia y el impacto significativo que las empresas tienen en los DD.HH., se considera fundamental que el gobierno de Guatemala desarrolle estrategias nacionales sólidas y coherentes para abordar esta cuestión. En ese sentido, se recomienda enfáticamente la elaboración de un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y DD.HH. que permita al gobierno y las empresas alinearse con los principios y estándares internacionales existentes. Esto proporciona una base sólida para abordar los desafíos y promover prácticas empresariales respetuosas de los DD.HH. de manera coherente. Un plan de acción nacional brinda la oportunidad de establecer un marco sólido y eficaz para garantizar que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los DD.HH. Esto incluye el establecimiento de normas claras, la definición de mecanismos de supervisión y la imposición de sanciones adecuadas en caso de violaciones. Además, un plan de acción nacional permite la coordinación entre las diferentes

instituciones gubernamentales y la colaboración con otros Estados y actores internacionales. Esta cooperación es esencial para abordar los desafíos transfronterizos y garantizar un enfoque coherente y efectivo en la promoción y protección de los DD.HH. en el contexto empresarial. Este tipo de políticas se han implementado a nivel mundial y regional, pues proporcionan una guía clara sobre las medidas y acciones necesarias para promover y proteger los DD.HH., evitando enfoques fragmentados y descoordinados.

Es fundamental que las empresas estén plenamente informadas y conscientes de las directrices y reglamentos internacionales sobre DD.HH. Las respuestas de gobernanza privada de las empresas en Guatemala a las directrices y reglamentos internacionales sobre DD.HH. incluyen la práctica de la diligencia debida, la creación de políticas específicas de respeto a los DD.HH., la capacitación y sensibilización al personal, la integración de comités de DD.HH. y el establecimiento de mecanismos de queja y reclamación. Uno de los principales retos que deben enfrentar las empresas es la falta de consenso y claridad sobre los estándares a seguir al momento de practicar una diligencia debida en materia de DD.HH. Esto puede generar interpretaciones divergentes y dificultades para las empresas en la implementación consistente de prácticas efectivas de diligencia debida. Por otro lado, gran parte de la información sobre los impactos en los DD.HH. de las empresas proviene de divulgaciones voluntarias. Esto puede generar una falta de transparencia y rendición de cuentas, ya que las empresas pueden optar por no divulgar o subestimar los riesgos y violaciones de DD.HH. Así mismo, se constató que la creación de comités internos de DD.HH. es un mecanismo efectivo para promover el involucramiento activo del personal y fomentar el cumplimiento. Aunado a esto, el establecimiento de mecanismos de queja y reclamación son fundamentales para garantizar el acceso a la justicia, fomentar la rendición de cuentas, identificar problemas sistémicos, promover la mejora continua y proporcionar remedios y compensaciones a las partes afectadas. Sin embargo, estos mecanismos de queja pueden presentar diversas debilidades que limitan su efectividad.

Las empresas deben llevar a cabo evaluaciones exhaustivas de sus operaciones y cadenas de suministro para identificar los riesgos y los impactos potenciales en los derechos humanos. La diligencia debida debe ser integral, abarcando áreas como el trabajo, el medio ambiente, la salud y la seguridad y la participación de las comunidades afectadas. Se recomienda que, para cerrar la brecha existente en las diversas prácticas de la diligencia debida, se desarrollen estándares nacionales claros y coherentes que guíen a las empresas en este proceso. Por otro lado, es recomendable la creación de mecanismos más sólidos y obligatorios de divulgación de información para garantizar una mayor transparencia y responsabilidad en relación a los impactos en los DD.HH. de las empresas y así fortalecer la rendición de cuentas. Las empresas deben garantizar que la información sobre sus políticas, prácticas y desempeño en materia de DD.HH. sea fácilmente accesible y disponible para el público en general. Esto incluye la divulgación de informes periódicos que aborden específicamente los impactos en los DD.HH. y los mecanismos de queja existentes. Así mismo, debe resaltarse que es esencial involucrar activamente al personal en los sistemas de gestión de DD.HH. a través de mecanismos como puede ser la conformación de un comité de DD.HH. Para que estas personas puedan cumplir adecuadamente con su rol, es indispensable proporcionar capacitación adecuada sobre los DD.HH. y las responsabilidades de la empresa en relación con ellos. Esto incluye la capacitación en prácticas laborales justas, no discriminación, prevención del trabajo infantil y protección de los derechos de los pueblos indígenas, entre otros temas relevantes para Guatemala. Por otro lado, se recomienda establecer mecanismos de coordinación efectivos y fomentar la colaboración entre los diferentes departamentos, como Recursos Humanos, Jurídico y Comunicación, para abordar de manera integral las cuestiones de DD.HH. dentro de las empresas. Respecto a los mecanismos de queja, las empresas deben comprometerse a realizar un seguimiento transparente y sistemático de las denuncias recibidas, las investigaciones realizadas y las acciones tomadas para abordar las violaciones de DD.HH. La comunicación clara y oportuna con las partes interesadas involucradas es esencial para generar confianza y garantizar la rendición de cuentas. Para asegurar que los mecanismos de queja tengan la capacidad para abordar adecuadamente las preocupaciones de las partes afectadas, se recomienda crear estrategias adecuadas para mitigar los disuasivos existentes para presentar reclamaciones, como el temor a perder el empleo, ser acosado, perseguido o enfrentar estigmatización. Además, es necesario establecer una supervisión independiente que garantice que los mismos son imparciales y justos, lo cual también aumenta su credibilidad y confianza.

Entrevistados

Claudia Rivera, abogada experta en *compliance*.

Emilie Adant, abogada experta en *compliance*.

Andrea Figueroa, Gerente de Gestión Empresarial de CentraRSE.

Referencias

- Alejos, C. (2014). *La inversión socialmente responsable (ISR): Una opción comprometida con el bienestar*. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0337.pdf>
- Asociación de Azucareros de Guatemala (Asazgua) (2020). *Política de respeto a los derechos humanos. Azúcar de Guatemala*. <https://www.azucar.com.gt/wp-content/uploads/2020/08/PoliticaDDHH-.pdf>
- Asociación de Exportadores de Guatemala (2020). *Política institucional en derechos humanos y empresa para la competitividad del sector exportador en Guatemala* https://www.export.com.gt/attach/componentes/image-texto/PoliticaAgexportDDHHyEmpresafinal_6052368db461d.pdf
- Asociación de Generadores con Energía Renovable (s.f.). *Política institucional de empresa y derechos humanos*. <https://ager.org.gt/wp-content/uploads/2021/05/politica-institucional-web.pdf>
- Asociación Nacional del Café (Anacafé) (2021). *Política de respeto a los derechos humanos*. <https://www.anacafe.org/uploads/file/ff9ae39050aa4d92afa976a9e3ed1649/Politica-Respeto-DDHH-SectorCafe-web.pdf>
- Ayuso, S. y Mutis, J. (2010). El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas? *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, vol. 4, nr. 2, pp. 28-39.
- Business & Human Rights Resource Centre (2023). Comentario de Human Rights Watch: UE - Decepcionante borrador sobre la diligencia debida de las empresas [Commentary by Human Rights Watch: EU - Disappointing Draft on Corporate Due Diligence] <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/commentary-by-human-rights-watch-eu-disappointing-draft-on-corporate-due-diligence/>
- Calvano, L. (2008). *Corporaciones multinacionales y comunidades locales: Un análisis crítico del conflicto* [Multinational Corporations and Local Communities: A Critical Analysis of Conflict]. *J Bus Ethics* 82, 793–805. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9593-z>
- Cámara del Agro (2018). *Política de respeto a los derechos humanos y manual de buenas prácticas para la implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos en el sector agro*. <https://www.camaradelagro.org/wp-content/uploads/2019/11/Pol%C3%ADtica-de-Respeto-a-los-Derechos-Humanos-y-Manual-de-Implementaci%C3%B3n-Principios-Rectores-C%C3%A1mara-del-Agro.pdf>
- Chandler, G. (1998). *Empresas petroleras y derechos humanos. Ética empresarial: Una revisión europea* [Oil companies and human rights. Business Ethics: A European] *Review*, 7, 69–72.
- Comisión Europea (2022). *Propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 de 23 de febrero de 2022*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071&from=EN>

- Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (Cacif) (2014). *Política institucional de derechos humanos*. <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadFile?gId=35880>
- Cragg, W., Arnold, D., y Muchlinski, P. (2012). *Introducción de los editores invitados: Derechos humanos y empresa* [Guest editors' introduction: Human rights and business]. *Business Ethics Quarterly*, 22, 1–7.
- De la Mota, J. (2012). Sostenibilidad, empresas y competitividad. La experiencia del Pacto Mundial de Naciones Unidas. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, nr. 1, pp. 81-104.
- Donnelly, J. (2013). *Los derechos humanos universales en la teoría y en la práctica*. [Universal Human Rights in Theory and Practice]. Cornell University Press. Estados Unidos de América.
- Ernst & Young (2021). *Future Consumer Index. Deconstruyendo al consumidor poscovid y su apuesta por el consumo sostenible*. https://www.ey.com/es_es/el-consumidor-una-perspectiva-global/future-consumer-index-deconstruyendo-al-consumidor-post-covid-y-su-apuesta-por-el-consumo-sostenible
- Frey, B. A. (1997). The legal and ethical responsibilities of transnational corporations in the protection of international human rights. *Minnesota Journal of Global Trade*, 6, 153–188.
- García Fong, G. (2018). *Nuevas perspectivas de los derechos humanos y la cultura de la legalidad en Guatemala*. Guatemala: ASIES.
- Gremial de Palmicultores de Guatemala (Grepalma) (2020). *Política de respeto a los derechos humanos de Grepalma y sus socios*. <https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2020/08/Politica-de-Respeto-a-los-Derechos-Humanos-de-GREPALMA-y-sus-Socios.pdf>
- Hunt, L. (2004). *Orígenes revolucionarios de los derechos humanos*. Jstor, (19), 49-70.
- KPMG (2005). *Implementing the Global Compact. A booklet for inspiration*. Copenhagen: Royal Danish Ministry of Foreign Affairs.
- Lucas, C. (2021). *Experiencias y buenas prácticas de empresas para la gestión con igualdad de género en Uruguay. Programa Ganar-Ganar*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/07/Experiencias%20y%20Buenas%20Practicas%20de%20empresas%20v02%20WEB.pdf>
- Maheandiran, B. (2015). *Llamamiento a la claridad: cómo la incertidumbre socava la legitimidad del sistema de resolución de litigios en virtud de las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. [Calling for Clarity: How Uncertainty Undermines the Legitimacy of the Dispute Resolution System under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises] <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/haneg20&div=7&id=&page=>
- Methven, C. (2018). *Empresas y derechos humanos. Manual para profesionales del derecho*. [Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners]. <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>
- México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016). *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>
- Mills, R. W. (2016). The interaction of private and public regulatory governance: The case of association-led voluntary aviation safety programs. *Policy and Society*, 35, 43–55.
- Muchlinski, P. (2021). *El impacto de los Principios Rectores de la ONU en la actitud de las empresas hacia la observancia de los derechos humanos*. [The Impact of the UN Guiding Principles on Business Attitudes to Observing Human Rights]. *Business and Human Rights Journal*, 6(2), 212-226. doi:10.1017/bhj.2021.14

- Mullay, S. (2023). *La Directiva de la UE sobre diligencia debida de las empresas debe reforzarse y prevenir la trata: experto de la ONU*. [EU Corporate Due Diligence Directive must be strengthened and prevent trafficking: UN expert]. OHCHR. <https://www.ohchr.org/en/statements/2023/04/eu-corporate-due-diligence-directive-must-be-strengthened-and-prevent>
- Naciones Unidas (2009). *Civismo empresarial en la economía mundial. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. https://www.unido.org/sites/default/files/2010-11/GC_Brochure_Spanish_0.PDF
- Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2023). *Guía de derechos humanos para empresas. La aplicación de la debida diligencia y el reporting*. <https://observatoriorsc.org/empresas-y-derechos-humanos-guia-de-aplicacion-de-la-debida-diligencia-y-reporting/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) (2023a). *Acerca de la conducta empresarial responsable*. [About Responsible Business Conduct] <https://mneguidelines.oecd.org/about.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) (2023b). *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre la conducta empresarial responsable*. [OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct], OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>.
- Oldenziel, J. y Wilde-Ramsing, J. (2010). *10 años después: Evaluación de la contribución de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales a la conducta empresarial responsable* [10 Years on: Assessing the Contribution of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises to Responsible Business Conduct] https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1641036
- Pacto Global Red Colombia (2021). *Buenas prácticas en derechos humanos y empresas en Latinoamérica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819773.pdf
- Parlamento Europeo (2023). *Textos aprobados*. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_ES.html
- Ramasastry, A. (2015). *Responsabilidad social de las empresas frente a empresas y derechos humanos: Salvando las distancias entre responsabilidad y rendición de cuentas*. [Corporate social responsibility versus business and human rights: Bridging the gap between responsibility and accountability]. *Journal of Human Rights*, 14, 237–259.
- Rasche, A. (2021). *Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y sus mecanismos de aplicación*. [The UN Global Compact and the OECD Guidelines on Multinational Enterprises and their Enforcement Mechanisms] In I. Bantekas & M.E. Stein (eds.) *The Cambridge Companion to Business & Human Rights Law*. Cambridge et al.: Cambridge University Press. https://www.researchgate.net/profile/Andreas-Rasche/publication/348994318_The_UN_Global_Compact_and_the_OECD_Guidelines_for_Multinational_Enterprises_and_Their_Enforcement_Mechanisms/links/601a528792851c4ed545f55c/The-UN-Global-Compact-and-the-OECD-Guidelines-for-Multinational-Enterprises-and-Their-Enforcement-Mechanisms.pdf
- Reinecke, J., Manning, S., & Von Hagen, O. (2012). The emergence of a standards market: Multiplicity of sustainability standards in the global coffee industry. *Organization Studies*, 33 (5–6), 791–814.
- Ricco, Víctor H. (2011). Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: ¿esperanza en la revisión? *Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF)* Número 15, Año 4, septiembre de 2011, pp. 31-33 https://www.dplf.org/sites/default/files/1317248743_1.pdf

- Schliemann, C. (2012). *Normas de procedimiento para la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales - una perspectiva de derecho internacional público*. [Procedural Rules for the Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises — a Public International Law Perspective]. *German Law Journal*, 13(1), 51-85. doi:10.1017/S2071832200020344
- Schrempf-Stirling, J., Van Buren, H. J., & Wettstein, F. (2022). *Derechos humanos: Una perspectiva prometedora para las empresas y la sociedad*. [Human Rights: A Promising Perspective for Business & Society]. *Business & Society*, 61(5), 1282–1321.
- Shavin, C. (2019). *Aprovechar el potencial de la nueva Guía de Diligencia Debida de la OCDE sobre conducta empresarial responsable*. [Unlocking the Potential of the New OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct]. *Business and Human Rights Journal*, 4(1), 139-145. doi:10.1017/bhj.2018.28
- Wettstein, F., Giuliani, E., Santangelo, G. D., y Stahl, G. K. (2019). *Empresas internacionales y derechos humanos: Una agenda de investigación*. [International business and human rights: A research agenda]. *Journal of World Business*, 54, 54–65.

Anotaciones