



DOI: [10.22201/ijj.24484873e.2022.164.18124](https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2022.164.18124)

Recibido el 8 de mayo de 2022

Aprobado el 29 de enero de 2023

COINCIDENCIAS ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DERECHOS HUMANOS. UNA REVISIÓN A LA RESPUESTA EMPRESARIAL DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19 EN ESPAÑA

COINCIDENCES BETWEEN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RIGHTS. A REVIEW OF THE BUSINESS RESPONSE DURING THE COVID-19 CRISIS IN SPAIN

Claudio Renato A. SOTELO-TORRES*

ORCID: [0000-0001-9378-6986](https://orcid.org/0000-0001-9378-6986)

Resumen:

Suele decirse que las iniciativas empresariales de naturaleza voluntaria son inefectivas porque están exentas de control jurídico e institucional. Sin embargo, en el presente trabajo se sostiene que a partir de las teorías integradoras y éticas sobre la responsabilidad social corporativa, se puede favorecer la protección de los derechos humanos a través de esta herramienta de gestión. Luego, se exploran las alternativas en materia de responsabilidad social corporativa que tienen a la mano las empresas comprometidas con los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Finalmente, tomando en consideración algunos informes que documentan la respuesta empresarial durante la crisis del COVID-19 en España, se pone en evidencia la utilidad de la

Abstract:

Some people say that entrepreneurial initiatives of a voluntary nature are ineffective because they are exempt from legal and institutional control. However, in the present work it is argued that, based on the integrative and ethical theories on corporate social responsibility, the protection of human rights can be favored through this management tool. Then, the alternatives in terms of corporate social responsibility that companies committed to human rights and sustainable development have at hand are explored. Finally, taking into consideration some reports that document the business response during the COVID-19 crisis in Spain, the usefulness of corporate social responsibility in the protection of human rights is highlighted.

responsabilidad social corporativa en la protección de los derechos humanos.

Palabras clave:

COVID-19, Derechos humanos, Desarrollo sostenible, Responsabilidad social corporativa.

Keywords:

COVID-19, Corporate social rights, Human rights, Sustainability, Sustainable development.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *El impacto del poder empresarial en los derechos humanos.* III. *Derechos humanos y sistemas de gobernanza empresarial.* IV. *Responsabilidad social corporativa y derechos humanos: coincidencias.* V. *Las empresas utilizan la responsabilidad social corporativa para encarar los impactos del COVID-19.* VI. *Conclusiones.* VII. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

La actividad empresarial como particular ejercicio de la conducta humana puede en ciertas circunstancias generar impactos negativos en los derechos humanos. Frente a este desafío, las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de asumir deberes en materia de derechos humanos y de implementar mecanismos idóneos y efectivos para remediar los pasivos que generan sus operaciones. Los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos son una muestra clara de los avances en este ámbito (Naciones Unidas, 2011).

Desde estas coordenadas, los principios rectores se basan esencialmente en el reconocimiento del papel de las empresas como órganos de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos (Naciones Unidas, 2011). En un ámbito distinto, definido por el compromiso voluntario y la responsabilidad ética de las empresas, la responsabilidad social corporativa surge como un mecanismo con arreglo al cual las empresas deciden de manera voluntaria contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente sano y equilibrado.

A pesar de la opinión de ciertos académicos, estos ámbitos no son contradictorios, sino complementarios (Christine Chinkin, 2000; John Kirton y Michael Trebilcock, 2004; Olga Martín-Ortega, 2008; Alejandro Teitelbaum, 2007). Por tanto, este trabajo plantea que la noción responsabilidad social corporativa, fundamentada por teorías integradoras y éticas, no se encuentra divorciada del concepto de derechos humanos. Para ello, se analizan algunos informes elaborados por organismos especializados y empresas de auditoría durante la crisis del COVID-19 en España con el objetivo de resaltar los beneficios de la responsabilidad social corporativa. Con esto se espera sustentar la efectividad de las iniciativas implementadas por las empresas comprometidas con el bienestar de las personas.

Al respecto, cabe indicar que la pandemia del COVID-19 desencadenó una crisis sanitaria sin precedentes. Según cifras actualizadas por la Universidad John Hopkins (2021), más de dos

millones de personas alrededor del mundo fallecieron a causa de este virus. De acuerdo con un estudio avalado por la Organización Mundial de la Salud, los alarmantes niveles de propagación y gravedad del COVID-19 estuvieron condicionados por tres factores: capacidad de respuesta, recursos disponibles y determinación de las autoridades estatales en la toma de decisiones (Tedros Adhanom Ghebreyesus, 2020).

En España, según cifras actualizadas del Ministerio de Sanidad (2022), el número de fallecidos a causa de COVID-19 asciende a 98,462 personas. Durante mucho tiempo, las autoridades ensayaron soluciones en un entorno cambiante que se reeditaba precipitadamente a causa de la contingencia sanitaria. En este difícil contexto, las empresas españolas, a pesar de los enormes desafíos que enfrentaron,¹ jugaron un rol importante en la reactivación económica, el bienestar social, la generación de conocimiento, entre otros aspectos.

En ese sentido, el presente trabajo analiza la noción responsabilidad social corporativa y su relación con los derechos humanos. A partir de este análisis, se sostiene que las teorías integradoras y éticas sobre la responsabilidad social corporativa permiten establecer un vínculo de utilidad recíproca entre ambos conceptos, tomando en cuenta los diversos sistemas de gobernanza empresarial. Enseguida, se exploran las alternativas en materia de responsabilidad social corporativa que tienen a la mano las empresas comprometidas con los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Finalmente, tomando en consideración la respuesta empresarial en España durante la crisis del COVID-19, se pone en evidencia la utilidad de la responsabilidad social corporativa en la protección de los derechos humanos y la garantía del desarrollo sostenible.

II. EL IMPACTO DEL PODER EMPRESARIAL EN LOS DERECHOS HUMANOS

La naturaleza del poder fue concebida tradicionalmente como pública y los derechos humanos establecían espacios de autonomía frente a las conductas y decisiones estatales; sin embargo, la realidad nos ha demostrado que las violaciones a los derechos humanos también pueden ser causadas por las acciones u omisiones de los particulares (Rafael de Asís, 2000). Al respecto, Luigi Ferrajoli (2011) ha sostenido que en las relaciones privadas también existen relaciones asimétricas de potestad-sujeciones ocasionadas por la falta de regulación, por desidia institucional o porque éstas se desarrollan al margen de la ley.

En la actualidad, resulta evidente que las dinámicas empresariales han redefinido el modo en el que se desenvuelve la vida social. Para Antonio Madrid (2013), ciertas empresas tienen el poder suficiente para configurar nuestro modo de vida, es decir, el funcionamiento de los mecanismos que utilizamos para satisfacer nuestras necesidades primarias (producción, distribución y control de recursos energéticos, alimentación, socialización, etcétera).

El diagnóstico llevado a cabo en el marco de la elaboración de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos reveló que las empresas pueden afectar prácticamente todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y no solo un espectro limitado de éstos (Naciones Unidas, 2011). Además de los problemas que se presentan en el lugar de trabajo, el referido estudio concluyó que las empresas también habían perjudicado derechos relacionados

con la salud, el medio ambiente, la vivienda, el acceso al agua potable, las formas tradicionales de vida de las comunidades, entre otros (John Ruggie, 2014).

En relación con el universo de casos analizados —320 casos en el lapso de dos años, febrero de 2005 a diciembre de 2007—, las comunidades alcanzan 45% en el rubro de personas afectadas por las empresas, frente a los trabajadores (45%) y los consumidores finales (10%). A su vez, América Latina concentra 18% de reclamaciones o alegaciones registradas, mientras que África alcanza 22% y Asia-Pacífico 28%.

En cuanto a la participación de las empresas, 59% de las mismas tuvo una intervención directa en las situaciones que dieron origen a las reclamaciones, mientras que 41% de casos fue responsabilidad de terceros con los que la empresa estaba estrechamente vinculada (socios de cadena de suministro y agentes estatales).

Finalmente, en cuanto al sector específico, las industrias extractivas concentran 28 % de denuncias, 21% minoristas y productos de consumo, 12% farmacéuticas y químicas, 9% infraestructura y servicios públicos, 8% servicios financieros, 7% alimentación y bebida, 5% tecnología, electrónica y telecomunicaciones, 4% industria pesada y 6% otras empresas (John Ruggie, 2014).

Por estas razones, en un modelo constitucional donde el Estado actúa como garante del bienestar general, las empresas están obligadas a participar en la economía de modo armónico con los derechos humanos. De ahí que la finalidad lucrativa de las empresas y la potestad estatal en materia regulatoria permanezcan abiertas a una estrategia eficaz de prevención y respuesta a los impactos negativos que la actividad empresarial podría generar en los derechos humanos.

III. DERECHOS HUMANOS Y SISTEMAS DE GOBERNANZA EMPRESARIAL

Las empresas poseen dos tipos de deberes. Por un lado, han de acatar todas las leyes vigentes para obtener y conservar su licencia legal para operar y, por otro, deben cumplir con las normas sociales, las cuales plasman el sentimiento colectivo y las expectativas sociales de lo que las empresas deben hacer en circunstancias determinadas (John Ruggie, 2014).

Por esta razón, las empresas no solo tienen la obligación de considerar las disposiciones legales vigentes en un determinado ordenamiento jurídico, sino también aquellas normas sociales que posibilitan la convivencia social. Como sostiene John Ruggie (2014), las normas sociales están basadas en principios éticos que permiten distinguir entre conductas permisibles y conductas reprobables. De modo que el incumplimiento de una norma social puede generar la condena o reprobación general, provocando las mismas complicaciones ocasionadas por la transgresión de una norma legal (Karl-Dieter Opp, 2001).

Para el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), la responsabilidad de obtener la “licencia social para operar”, como se denomina a la confianza de la comunidad en el desarrollo armónico de una determinada actividad empresarial —cimentada en

la consecución de conductas permisibles por parte de la empresa— va más allá del cumplimiento de los deberes establecidos legalmente. En consecuencia, existen aspectos relacionados con la búsqueda de confianza de ciertos grupos de interés que ninguna empresa puede ignorar pues, ante todo, ésta debe asegurar su propia viabilidad.

Al respecto, Milton Friedman (1970) reconoce que las empresas deben utilizar sus recursos y comprometerse a incrementar sus beneficios, en la medida en que sus actividades permanezcan dentro de las reglas de juego y siempre que ello se ajuste a las normas básicas de la sociedad, en tanto aquellas están plasmadas en las leyes y en las normas sociales.

En ese orden de cosas, Peter Drucker (1993) coincide con Friedman en que la primera responsabilidad de una empresa es obtener beneficios, pues sin el rendimiento económico, ésta no podría desempeñar ninguna otra responsabilidad. No obstante, Drucker también reconoce que “el rendimiento económico no es la única responsabilidad de una empresa, como tampoco el rendimiento académico es la única responsabilidad de una escuela, ni los resultados en atención sanitaria la única responsabilidad de un hospital. Consecuentemente, el poder debe equilibrarse siempre con la responsabilidad, de lo contrario es tiranía” (1993, p. 106).

Tomando en consideración lo expuesto por Colin Grant (1991), el principal escollo que enfrentan quienes reconocen la existencia de límites jurídicos y morales a la actividad empresarial es la suposición de que la rentabilidad puede ser trascendente en sí misma y que la actividad empresarial libre, sin interferencia de ningún tipo, conducirá a la plenitud de la vida. Esta idea de un mercado exento de límites jurídicos y morales resulta inaceptable pues, como recuerda William Meyer (1996), no es inusual que, entre otras situaciones, las empresas paguen salarios inferiores a los legales, ocasionen daños para la salud y la seguridad de sus trabajadores, atenten contra la libertad sindical, discriminen a grupos vulnerables o sean cómplices del desplazamiento forzoso de comunidades indígenas en determinados países.

Dicho esto, los deberes de las empresas deben ser cumplidos por los sistemas de gobernanza empresarial que, dependiendo del ámbito en el que se proyectan, pueden ser externos o internos:

Tabla 1. Sistemas de gobernanza empresarial

Sistemas de gobernanza externos	
Sistema del derecho público y de la autoridad, que funciona en dos niveles: i) país de origen y, de ser el caso, país de acogida, y ii) la esfera internacional en la que los Estados y otras instituciones actúan colectivamente	Sistema civil o social que no está basado en la regulación estatal, sino que se fundamenta en las relaciones entre las empresas y las partes interesadas externas. Este sistema plasma las expectativas sociales sobre la conducta empresarial (actos permisibles y actos no permisibles)

Sistemas de gobernanza internos	
Visión estratégica, diseño institucional y sistemas de gestión integrados que una empresa necesita para funcionar, incluida la gestión de riesgos	En el caso de las empresas transnacionales, las distintas personalidades jurídicas de la empresa matriz y sus filiales, en función de las cuales separan sus activos y limitan sus responsabilidades

Fuente: Elaboración propia con base en John Ruggie (2014, pp. 39 y 40, 132 y 133).²

De acuerdo con lo expresado, según sea el caso, los sistemas de gobernanza empresarial pueden establecer deberes jurídicos (principalmente asociados con el sistema del derecho público y de la autoridad y ciertos aspectos de los sistemas de gobernanza internos) y deberes morales (en lo sustancial, vinculados con el sistema civil o social).

De este modo, tomando en consideración que la actividad empresarial tiene límites jurídicos y morales; y que, asimismo, la noción de derechos humanos posee una dimensión jurídica y otra moral,³ entonces puede afirmarse que los derechos humanos enhebran todos los sistemas de gobernanza empresarial, incluyendo sus herramientas de gestión, debido a su alcance y eficacia. En consecuencia, los derechos humanos deben ser incorporados en un plan de operaciones que reúna sin distinción a todos los sistemas de gobernanza empresarial y que sea susceptible de monitoreo.

IV. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DERECHOS HUMANOS: COINCIDENCIAS

Tomando en consideración que la noción de derechos humanos vincula a todos los sistemas de gobernanza corporativa, incluyendo las herramientas de gestión utilizadas por la empresa, se podría afirmar que la responsabilidad social corporativa, relevante en el sistema de gobernanza civil que se encuentra regido por las normas morales,⁴ mantiene cierta proximidad con este concepto.

No obstante, existen diversas teorías que intentan definir la responsabilidad social corporativa. Por esta razón no se podría aseverar de manera anticipada y categórica que cada una de ellas dan por sentado que esta es una herramienta a la que invariablemente pueden recurrir las empresas para manifestar su compromiso moral con los derechos humanos.

Por consiguiente, esta realidad motiva una revisión conceptual detallada, así como el análisis de las iniciativas más relevantes que abordan la relación entre derechos humanos y responsabilidad social corporativa.

1. Sobre las teorías que fundamentan el concepto responsabilidad social corporativa

En principio, cabe advertir que la expresión “responsabilidad social corporativa” suele ser sustituida, en ocasiones, por la locución “responsabilidad social de las empresas”. En ese sentido, existen expertos que insisten en la necesidad de distinguir ambas expresiones pues la responsabilidad social corporativa es un programa para la acción llevado a cabo también por entidades que no desarrollan necesariamente una actividad empresarial, como pueden ser las fundaciones (Josep Lozano, 2006; Elena Pérez, 2014; José Embid y Paula del Val, 2016). Sin perjuicio de ello, en el presente trabajo estos matices no afectan sustancialmente la conceptualización de una y otra expresión.

Hecha esta digresión, debe decirse que la responsabilidad social corporativa ha sido definida habitualmente como una manifestación filantrópica de la empresa destinada a incrementar su rentabilidad. Sin embargo, en la actualidad no son pocas las voces que le atribuyen una fuerte vinculación con la noción de desarrollo sostenible.⁵ Esta idea se ve reflejada, por ejemplo, en el objetivo de desarrollo sostenible 12: “Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles” que incluye entre sus metas lo siguiente: “Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes” (Asamblea General de Naciones Unidas, 2015, p. 26).

En ese orden de ideas, la Comisión Europea concibe la responsabilidad social corporativa como un mecanismo con arreglo al cual las empresas “deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio” (2011, p. 7). Para dicho organismo, ser socialmente responsable no implica únicamente cumplir las obligaciones jurídicas contraídas por la empresa, sino

[A]plicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de: (i) maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio; e (ii) identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas (Comisión de las Comunidades Europeas, 2011, p. 7).

Dicho lo anterior, de acuerdo con Elisabet Garriga y Doménec Melé (2004), los diversos enfoques y teorías que fundamentan la responsabilidad social corporativa se pueden sistematizar en cuatro grupos:

- a) Teorías instrumentales. Concibe la responsabilidad social corporativa como un medio para obtener beneficios económicos. Desde estas coordenadas, las iniciativas a implementar deben incrementar los beneficios económicos de los accionistas y significar ventajas competitivas para la empresa.
- b) Teorías políticas. Teniendo en cuenta el amplio poder de las empresas, este debe ser ejercido de manera responsable (constitucionalismo corporativo) y los mecanismos de filantropía e inversión social deben buscar el empoderamiento de la ciudadanía.
- c) Teorías integradoras. Entienden a la responsabilidad social corporativa como un proceso permanente de captación, anticipación y respuesta a las demandas sociales, tomando en cuenta a las personas

implicadas (*stakeholders*) y sus prioridades de desarrollo.

- d) Teorías éticas. Están fundamentadas en aquello que deben hacer o dejar de hacer las empresas para contribuir a la construcción de una mejor sociedad. Están impregnadas de las ideas de desarrollo sostenible y derechos humanos.

De lo expuesto, las teorías sobre la responsabilidad social corporativa que más se acercan a la idea de derechos humanos son las teorías integradoras, debido a que brindan la posibilidad de conjugar los intereses empresariales con otros fines como el desarrollo sostenible, y las teorías éticas, puesto que, como se ha dicho previamente, la noción de derechos humanos ocupa un lugar preponderante en la ética.

En ese sentido, sobre las teorías integradoras, José Embid y Paula del Val agregan que esta herramienta representa el intento de comprender, desde la empresa, la totalidad de los intereses, ciertamente amplios y diversos, sobre los que incide la actividad por ella desarrollada (2016, pp. 31-36). Mientras que, en relación con las teorías éticas, Adela Cortina y Jesús Conill dirán que la responsabilidad social corporativa es una dimensión de la ética empresarial y, por lo tanto, la relación entre empresa y entorno debe ser de “respeto mutuo entre quienes mutuamente se reconocen como personas dotadas, no de precio, sino de dignidad, no solo interesantes para la empresa, sino interesantes por si mismas” (2007, p. 35).

Aunque las teorías instrumentales y políticas que fundamentan la responsabilidad social corporativa podrían motivar eventualmente la adopción de medidas que mejoren la calidad de vida de las personas, el parámetro de referencia de estas iniciativas será la rentabilidad y los beneficios económicos que obtenga el *shareholder* o accionista, quien se erige como el centro gravitatorio de la actividad empresarial. Luego, en el caso específico de las teorías políticas, cuando la consecución del empoderamiento ciudadano carece de objetividad, esta puede desnaturalizar en el financiamiento de programas o plataformas sociales y políticas que únicamente son afines a las operaciones empresariales.

Por estas razones, la responsabilidad social corporativa, desde los postulados de las teorías integradoras y éticas, puede ser considerada una herramienta de gestión capaz de incluir los derechos humanos como parámetros para delimitar el alcance de los compromisos morales que asume una empresa en su esfera de influencia.

De esta manera, aunque la responsabilidad social corporativa (enmarcada en el sistema de gobernanza civil o social) es teleológicamente distinta a las obligaciones jurídicas en materia de derechos humanos que tienen que observar las empresas (incluidos en el sistema del derecho público y de la autoridad), ambas convergen en la creación de “una conciencia y cultura social corporativa y, a la vez de un parámetro en torno a las obligaciones jurídicas que las empresas, transnacionales o locales, tienen en el ámbito de los derechos humanos” (Humberto Cantú, 2013, p. 331).⁶

Con base en estas premisas, el Comité Jurídico Interamericano de la Organización de Estados Americanos (2014a) ha elaborado la “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de

las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas” que recoge una serie de recomendaciones para los Estados y las empresas, entre las que se encuentran la adopción de medidas preventivas y de protección de los derechos humanos, del medio ambiente y de los derechos laborales de trabajadores y de las poblaciones donde operan; la eliminación de cualquier forma de discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso; el respeto por el derecho de los trabajadores a la sindicalización, negociación colectiva, a la salud y seguridad en el trabajo; la promoción del uso de tecnologías limpias y procedimientos de explotación ecológicamente eficientes; y el respeto al entorno, la propiedad así como las costumbres y formas de vida de las comunidades donde llevan a cabo sus operaciones, buscando cooperar y contribuir a su desarrollo económico, social y medioambiental.

Para el Comité Jurídico Interamericano, la Responsabilidad Social Empresarial debe ser entendida como una nueva manera de hacer negocios, en la cual “las empresas tratan de encontrar un equilibrio entre la necesidad de alcanzar objetivos económicos y financieros y, al mismo tiempo, lograr un impacto social y ambiental positivo con sus actividades”. Ello entraña que las empresas “implementen un sistema efectivo y eficaz de producción como de distribución de sus productos, que respete las normas ambientales, los derechos humanos así como los derechos laborales de los trabajadores” (Comité Jurídico Interamericano, 2014b, pp. 1 y 2).

La convergencia entre derechos humanos y responsabilidad social corporativa también ha sido expuesta en los planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos que países como Colombia han elaborado. En ese orden de acciones, este país incluyó en su política pública denominada “Colombia Avanza: Derechos Humanos y Empresa” la línea de acción denominada “responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos humanos”, haciendo una apuesta por el desarrollo de estrategias encaminadas a “la coordinación, los esfuerzos y el relacionamiento con los grupos de interés desde un enfoque de derechos, que contribuya al goce efectivo de derechos, a transformar las condiciones que viven los territorios donde se asienta la empresa, avance en sostenibilidad y prevea riesgos financieros, legales y de reputación” (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, 2015, p. 22).

Con posterioridad, Colombia renovó este compromiso aprobando el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020–2022 que incluye en su pilar 1 (La obligación de proteger los derechos humanos a cargo del Estado) y 2 (El deber de las empresas en el respeto de los derechos humanos) la correlación entre derechos humanos y responsabilidad social corporativa.

Efectivamente, en el primer pilar el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020–2022 incluye el eje 8, que considera como una estrategia de participación para personas en proceso de reintegración, así como iniciativas que fortalezcan la estabilización y consolidación del país, la implementación por parte de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas de “una estrategia en la cual las empresas se vinculen a través de su gestión social, arquitectura social o Responsabilidad Social Empresarial en la creación de oportunidades en generación de ingresos para las víctimas afectadas por la violencia” (Consejería Presidencial

para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, 2020, p. 54). Mientras que en el segundo pilar, incorpora el eje 2 referido al fomento de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, donde determina que el Departamento de la Prosperidad Social “pondrá en marcha alianzas con el sector empresarial público y privado con el fin de alinear las líneas de responsabilidad social empresarial con la superación de la pobreza y la pobreza extrema enfocada a la promoción de derechos humanos” (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, 2020, p. 56).

De modo que, a partir de las teorías integradoras y éticas que fundamentan la responsabilidad social corporativa, el razonamiento del Comité Jurídico Interamericano —cuerpo consultivo de la Organización de Estados Americanos en asuntos jurídicos— y a consideración de quienes formularon las políticas públicas sobre derechos humanos y empresas en Colombia, la responsabilidad social corporativa puede ser un mecanismo idóneo para la consolidación de una cultura corporativa favorable al respeto de los derechos humanos.

2. Conducta empresarial responsable en materia de derechos humanos e iniciativas de responsabilidad social corporativa

Como se ha afirmado en el apartado anterior, la responsabilidad social corporativa es una herramienta que permite abordar la relación entre actividad empresarial y entorno. En ese orden de ideas, entre las iniciativas más importantes sobre responsabilidad social corporativa que toman en cuenta el desarrollo sostenible y los derechos humanos se encuentran las siguientes:

A. Pacto mundial de Naciones Unidas

Esta iniciativa incluye como prioridades temáticas a los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y las medidas anticorrupción. De este modo, para el Pacto Mundial, el sector privado, en colaboración con otros agentes sociales, puede contribuir a hacer realidad una economía mundial más sostenible e incluyente (María Prandi, 2014; Naciones Unidas, 2022).

En ese sentido, el Pacto Mundial reconoce en sus diez principios que las empresas deben respetar y proteger los derechos humanos fundamentales reconocidos a nivel internacional dentro de su ámbito de influencia.

B. Global Reporting Initiative

Es desarrollada por CERES, organización sin fines de lucro que trabaja tópicos sobre desarrollo sostenible con inversionistas y empresas, Tellus Institute y el Programa de Medio Ambiente de la Unión Europea. Su principal objetivo es fomentar la transparencia de la política medioambiental y del estado financiero de la empresa a través de la publicación de reportes periódicos de sostenibilidad.

C. Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales (Revisión de 2011)

Son recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Como la propia organización reconoce, estas líneas

directrices contienen principios y normas “no vinculantes” para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, de conformidad con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente.

Las líneas directrices buscan promover el desarrollo armónico de las actividades empresariales en consonancia con las políticas públicas, fortalecer el vínculo de confianza mutua entre las empresas y el entorno en que operan, y potenciar el desarrollo sostenible (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2013).

Entre los cambios incluidos en mayo de 2011 se incluye un nuevo apartado sobre derechos humanos, acorde con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”.

D. Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y Política Social

Estos principios brindan orientación sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Es el único instrumento de alcance global elaborado y suscrito por gobiernos, empleadores y trabajadores alrededor del mundo. Ha sido enmendada en dos ocasiones —2000 y 2006— y revisada en marzo de 2017. Los principios que integran la Declaración Tripartita están basados en las normas internacionales del trabajo, contenidas en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2017).

E. Organización Internacional de Normalización, ISO 26000: Guía sobre responsabilidad social

Según la Organización Internacional de Normalización, rectora de la iniciativa, esta norma pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible y fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social (Javier Echaide, 2009; International Organization for Standardization, 2022).

F. SA8000 Standard

Este modelo de acreditación ha sido elaborado por Social Accountability International y exige el cumplimiento de condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, el fomento de la libertad de asociación y negociación colectiva y la adopción de una estrategia de diligencia empresarial para tratar todos los aspectos relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, monto de los salarios, principio de igualdad y no discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzado (Social Accountability International, 2022).

3. Aclaración sobre lo obligatorio y lo voluntario en los sistemas de gestión empresarial

Como se ha expuesto previamente, los sistemas de gobernanza empresarial pueden establecer deberes jurídicos —sistema del derecho público y ciertos aspectos de los sistemas de

gobernanza internos— y deberes morales —sistema civil o social—. No obstante, si una empresa contrae voluntariamente algunas responsabilidades adicionales a las normas legales en materia de derechos humanos, por ejemplo, en atención a una urgencia social que se haya identificado en su esfera de influencia, este hecho no implica la relativización de todos sus compromisos en materia de derechos humanos que derivan del sistema del derecho público.

En ese orden de ideas, habría que decir que no todo aquello que se encuentra incorporado en las iniciativas de responsabilidad social corporativa relevantes en materia de derechos humanos es producto del compromiso voluntario de la empresa y no de una norma jurídica preexistente. Como precisa Aledo *et al.*, cuando el Pacto Mundial de Naciones Unidas propone que las empresas se adhieran voluntariamente a diez principios, tales como el “Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” o el “Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”, las interrogantes que surgen a continuación son “¿cómo puede plantearse que sea de libre adhesión que las empresas cumplan estos principios?, ¿no es un delito perseguido por las leyes de la mayoría de los países no respetar los derechos humanos o la explotación de la infancia?” (2013, p. 32).

Al respecto, Ricardo Isea (2011) considera que la discrecionalidad presente en el diseño e implementación de herramientas de gestión empresarial como la responsabilidad social corporativa no puede ser empleada por la empresa para definir qué deberes jurídicos está dispuesta a cumplir en materia de derechos humanos.

En ese sentido, las iniciativas de responsabilidad social corporativa relevantes en materia de derechos humanos no pueden interpretarse de modo que cada uno de sus contenidos se cumpla también de manera voluntaria. Efectivamente, estas iniciativas incorporan preceptos que además están recogidos expresa o tácitamente en normas de obligatorio cumplimiento para los Estados y las empresas.

Entonces, tomando en cuenta la naturaleza diversa de los sistemas de gobernanza empresarial, no debería otorgarse a las iniciativas de responsabilidad social corporativa relevantes en materia de derechos humanos un significado puramente voluntario, pues éstas también incorporan un conjunto de deberes esencialmente jurídicos cuya observancia es obligatoria.

V. LAS EMPRESAS UTILIZAN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA PARA ENCARAR LOS IMPACTOS DEL COVID-19

En 2020, la Fundación Sociedad y Empresa Responsable y la auditora Deloitte analizaron alrededor de 375 iniciativas de responsabilidad social corporativa implementadas por las empresas españolas durante la crisis generada por el COVID-19. Según el referido informe, el 68% de las acciones que fueron objeto de estudio tuvieron impacto en el bienestar social, centrándose en cuestiones como la salud o la educación. En ese sentido, la mayor parte de estos esfuerzos se orientaron principalmente a la compra de material sanitario destinado a centros de salud.

En adición, para garantizar el bienestar social, las empresas aportaron alimentos y otros productos de primera necesidad, así como donaciones monetarias para la compra de estos recursos. De igual modo, las empresas prestaron, de manera gratuita, servicios telemáticos de atención médica y psicológica. Mediante el desarrollo de estas plataformas de acompañamiento se brindó atención a las personas más vulnerables del país (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

Asimismo, la producción de contenido educativo también fue una de las preocupaciones de las empresas españolas incluidas en el referido informe. Así, las iniciativas empresariales permitieron generar contenido educativo, desplegar o ceder acceso gratuito a plataformas digitales de educación *online* y facilitar recursos tecnológicos para asegurar la conexión diaria de los estudiantes que se encontraban en riesgo de exclusión (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

En ese orden de ideas, por ejemplo, Santander Universidades movilizó cerca de veinte millones de euros de su mecenazgo en educación para apoyar proyectos de colaboración, liderados por las universidades españolas y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, que hagan frente a los desafíos sanitarios y educativos surgidos en la epidemia de COVID-19 (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

Además, cobraron importancia otras 54 iniciativas enfocadas en impulsar la economía mediante el apoyo a los *stakeholders* de las compañías. Estas medidas incluyeron el aplazamiento del pago de deudas de clientes y proveedores, así como mejoras en las condiciones económicas de los servicios a través de descuentos (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

Al respecto, empresas del sistema bancario español adelantaron a sus clientes abonos de la prestación por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020). Como muestra, cabe decir que CaixaBank anticipó el pago de 100 millones de euros en prestaciones por desempleo, de forma automática, sin costo y sin necesidad de hacer trámite alguno, para 138,000 personas afectadas por los expedientes de regulación de empleo temporal, medidas que son tomadas por las empresas frente a contingencias económicas, organizativas, productivas u otras causas de fuerza mayor (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

Adicionalmente, las empresas también desplegaron medidas orientadas a la generación y difusión de conocimiento relativo al virus y su impacto, desarrollo de alianzas y redes de colaboración haciendo uso de su capacidad de influencia y desplegando campañas de comunicación y *crowdfunding*, visibilización del fenómeno solidario y reconversión de la actividad económica para dar respuesta a las necesidades surgidas en esta crisis sanitaria. En suma, cada empresa adaptó su respuesta a la crisis sanitaria según la naturaleza de su organización (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

En este tenor, cabe resaltar la colaboración entre el grupo de comunicación Atresmedia y Cruz Roja para recaudar más de once millones de euros, gracias a las donaciones y aportaciones de los particulares, destinados a atender a 1,376,348 personas en situación de vulnerabilidad (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020). Así también, la empresa de comunicación Atrevia implementó la plataforma #AnálisisParaLaAcción con la finalidad de divulgar informes, entrevistas y opiniones relevantes que pongan en común informaciones, acerquen puntos de vista y clarifiquen las posibles medidas a tomar en medio de la incertidumbre provocada por el COVID-19 (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

Entre los beneficiarios de las acciones de responsabilidad social corporativa enumeradas en el citado informe se encuentran: 1) agentes sanitarios (27%); 2) sociedad en general (22%); 3) personas en riesgo de exclusión social (15%); 4) personas en situación de vulnerabilidad como niños y niñas, personas mayores y personas con discapacidad (13%); 5) empresas, autónomos y clientes (13%); 6) agentes educativos (6%); y 7) otros (3%) (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

De igual manera, cabe resaltar que las iniciativas de responsabilidad social corporativa analizadas fueron implementadas durante marzo (31%), abril (52%) y mayo (17%) de 2020. Esta información refleja la rápida respuesta de las empresas ante esta crisis sanitaria (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

También, merece la pena destacar que, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las empresas españolas alinearon su labor con ocho de las diecisiete directrices de Naciones Unidas: 1) salud y bienestar (ODS 3); 2) fin de la pobreza, hambre cero y reducción de las desigualdades (ODS 1, 2 y 10); 3) educación de calidad (ODS 4); 4) trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8); 5) industria, innovación e infraestructuras (ODS 9); y 6) alianzas para lograr los objetivos (ODS 17) (Fundación Sociedad y Empresa Responsable y Deloitte, 2020).

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por el Monitor Empresarial de Responsabilidad Corporativa (2020) a través de una metodología participativa donde un total de 2,017 ciudadanos y 257 expertos evaluaron la actuación de las empresas españolas tomando en cuenta cinco ámbitos: 1) el mantenimiento del empleo y la protección de los trabajadores; 2) apoyo con material de protección y médico, y donaciones al sistema sanitario; 3) ejemplaridad de los directivos renunciando a parte de su retribución; 4) haber puesto fábricas, logística y/o actividad al servicio de la sanidad, la sociedad o las personas que están sufriendo un mayor impacto de la pandemia; y 5) haber realizado donaciones a ONG y apoyo a iniciativas solidarias.

Así, la experiencia de las iniciativas de responsabilidad social corporativa implementadas en el tejido empresarial español demuestra que es posible generar un impacto positivo en el bienestar social y coadyuvar a los esfuerzos que el Estado realizó para afrontar la crisis generada por el COVID-19 (Ministerio de Sanidad de España, 2023).

Otro aspecto por resaltar es el compromiso de las empresas españolas que sin importar el sector y la rama de actividad económica en el que operan, asumieron como un deber propio el

empleo de sus herramientas de gestión para enfrentar la crisis sanitaria. En otras latitudes, desafortunadamente, la respuesta no fue la misma. Las empresas no siempre cumplieron con las expectativas sociales de buen comportamiento (Salil Tripathi, 2020).

Por ejemplo, un informe elaborado por especialistas del Monitor de Comercio e Integración del Banco Interamericano de Desarrollo indica que “la conmoción sincronizada del sistema comercial global —puso— de manifiesto costos y riesgos que no habían sido internalizados anteriormente y cuya gestión deberá cobrar prominencia en las estrategias empresariales” (Paolo Giordano *et al.*, 2020, p. 48).

A pesar de que el contexto que encararon las empresas fue, por sí mismo, desalentador, el liderazgo del sector empresarial en España supo incorporar una estrategia que incluía la perspectiva de derechos humanos en las acciones emprendidas, a pesar de no existir un mandato legal que le obligara a actuar en ese sentido. La reacción coincidió con el llamamiento de Naciones Unidas que exhortó la adopción de tres medidas fundamentales: 1) respetar las directrices del salud y seguridad y proporcionar un colchón económico para los trabajadores, entre otros medios, garantizando la seguridad de los trabajadores y el distanciamiento social y la seguridad de los sueldos de quienes teletrabajan; 2) prestar apoyo financiero y técnico a los gobiernos contribuyendo al Fondo de respuesta al COVID-19, y 3) reconvertir sus instalaciones y planes de actividades para centrarse en atender las necesidades de esta crisis (2020, p. 7).

Coincidentemente, las acciones emprendidas por el sector industrial en España también contemplaron varios aspectos destacados por Naciones Unidas en su informe sobre las repercusiones socioeconómicas del COVID-19. Las acciones empresariales estuvieron comprometidas con la respuesta gubernamental frente a la crisis, fase que implicó para las administraciones y gerencias del sector privado centrarse en lo esencial, ofrecer la máxima flexibilidad y demostrar velocidad de acción (William Eggers *et al.*, 2020).

Siguiendo a Eric McNulty y Leonard Marcus (2020), los líderes empresariales más eficientes en la crisis son aquellos que aseguran el manejo equilibrado del presente, mientras centran sus esfuerzos en llevar sus organizaciones hacia un futuro más prometedor.⁷ La respuesta empresarial durante el COVID-19 en España pone de manifiesto que, cuando se integran los derechos humanos en los sistemas de gobernanza empresarial para hacer frente las circunstancias adversas, no solo se gestiona una respuesta coherente, sino que se pueden liderar todos los escenarios de crisis.

Por tanto, si se tiene presente que para garantizar el bienestar de las personas y comunidades, es preciso movilizar en simultáneo todos los sistemas de gobernanza empresarial y hacer que avancen en la misma dirección (John Ruggie, 2004; Kenneth Abbott y Duncan Snidal, 2009), el compromiso expresado por las empresas españolas en la crisis generada por el COVID-19 es una reiteración optimista de aquel ideal que busca “dar al mercado un rostro humano”, como reclamó Kofi Annan, ex secretario general de Naciones Unidas, durante el Foro Económico Mundial de Davos de 1999.

VI. CONCLUSIONES

El poder empresarial y su impacto no son una nota suelta en los motivos que justifican la garantía de los derechos humanos en el ámbito corporativo. Por el contrario, en estos elementos reside la eficacia de los derechos humanos como límite al poder privado y justifica su transversalización en los sistemas de gobernanza empresarial, en los que se encuentran incluidas también las herramientas de gestión como la responsabilidad social corporativa.

En un ámbito definido por el compromiso voluntario y la responsabilidad ética de las empresas, la responsabilidad social corporativa surge como un mecanismo con arreglo al cual las empresas deciden de manera voluntaria contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente sano y equilibrado.

A partir de las definiciones esbozadas por las teorías éticas e integradoras, la responsabilidad social corporativa puede convertirse en un instrumento de gestión, relevante en el sistema de gobernanza civil y social, que tiene utilidad para proteger eficientemente los derechos humanos en el ámbito en que operan las empresas.

De esta manera, la experiencia sobre la implementación de iniciativas de responsabilidad social corporativa en España durante la crisis de COVID-19 aporta argumentos favorables al empleo de esta herramienta de gestión en la protección de los derechos humanos. Los documentos revisados previamente enumeran un número significativo de acciones emprendidas a favor de agentes sanitarios, sociedad civil, personas en riesgo de exclusión social, personas en situación de vulnerabilidad, trabajadores autónomos, agentes educativos, entre otros destinatarios.

Por tanto, las acciones realizadas por las referidas empresas, sin importar el sector y rama de actividad económica en el que actuaron, demuestran que es posible generar un impacto positivo en el bienestar social y coadyuvar a los esfuerzos que el Estado ha realizado para afrontar la crisis sanitaria generada por el COVID-19.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ABBOTT, K. y SNIDAL, D. (2009). Strengthening International Regulation through Transnational New Governance: Overcoming the Orchestration Deficit. *Vanderbilt J. Transnatl. Law*, 42, 501–578.
- ADHANOM GHEBREYESUS, T. (2020, 11 de marzo). Alocución de apertura del director general de la OMS sobre la COVID-19 [conferencia de prensa]. t.ly/1073.
- ALEDO, A., ACEVEDO *et al.* (2013). La cara oculta de la responsabilidad social corporativa. En CAÑADA, E. (ed.), *Turismo en Centroamérica: un diagnóstico para el debate*, 30-32. Managua: Enlace.
- ALEXY, R. (2013). Derecho, moral y la existencia de los derechos humanos. *Signos Filosóficos*, 15, 153–171.

- ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*. Naciones Unidas, HR/PUB/12/2.
- ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS (2015). *Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Naciones Unidas, A/RES/70/1.
- ASÍS, R. de (2000). *Las paradojas de los derechos fundamentales como límites al poder*. Dykinson.
- CANTÚ, H. (2013). Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, XIII, 313–354.
- CHINKIN, C. (2000). *Normative Development in the International Legal System*. En SHELTON, D. (ed.), *Commitment and Compliance. The Role of Non-Binding Norms in the International Legal System* (pp. 21-31). Oxford: Oxford University Press.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011–2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas, COM/2011/68.
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO (1987). *Nuestro futuro común*. Naciones Unidas, A/42/427.
- COMITÉ JURÍDICO INTERAMERICANO (2014a). *Guía de principios sobre responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas*. Organización de Estados Americanos, CJI/RES. 205 (LXXXIV-O/14).
- COMITÉ JURÍDICO INTERAMERICANO (2014b). *Informe sobre responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas*. Organización de Estados Americanos, CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1.
- CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y ASUNTOS INTERNACIONALES (2015). *Colombia avanza: derechos humanos y empresa. plan nacional de acción sobre derechos humanos y empresas*.
- CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y ASUNTOS INTERNACIONALES (2020). *Juntos lo hacemos posible, resiliencia y solidaridad. plan nacional de acción de empresas y derechos humanos 2020-2022*.
- CORTINA, A. y CONILL, J. (2007). *La responsabilidad social de la empresa y la ética empresarial*. En CONILL, J. y LUETGE, C. (eds.), *Integración social y ciudadanía corporativa* (pp. 24-37). Valencia: Fundación para la Ética de los Negocios y de las Organizaciones.
- DRUCKER, P. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Apóstrofe.
- ECHAIDE, J. (2009). Responsabilidad social empresaria: un sobrevuelo por la norma ISO 26000. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 20–21, 137–162.
- EGGERS, W., FLYNN, M., O’LEARY, J. y CHEW, B. (2020). *La respuesta gubernamental al COVID-19. De la crisis pandémica a un futuro mejor*. Deloitte Center for Government Insights.
- EMBID, J. y VAL, P. del (2016). *La responsabilidad social corporativa y el derecho de sociedades de capital entre la regulación legislativa y el soft law*. Boletín Oficial del Estado.
- FERRAJOLI, L. (2011). *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*. Trotta.
- FORCADELL, F. J. y ARACIL, E. (2021). A Purpose-Action Framework for Corporate Social Responsibility in Times of Shock. *Journal of Cleaner Production*, 312, 1-12.

- 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”, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/17/31.
- NACIONES UNIDAS (2020). *Responsabilidad compartida, solidaridad mundial: responder ante las repercusiones socioeconómicas de la enfermedad por coronavirus de 2019*. Naciones Unidas.
- NACIONES UNIDAS (2022). Homepage UN Global Compact. t.ly/JC5e
- NAGEL, T. (2002). *Concealment and Exposure and Other Essays*. Oxford. Oxford University Press.
- NINO, C. (1989). *Ética y derechos humanos. Un ensayo de fundamentación*. Astrea.
- OPP, K-D. (2001). Norms. En SMELSER, N.J. y BALTES, P. B. (eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (pp. 10714–10720). Amsterdam: Elsevier.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Organización Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2013). *Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales. Revisión 2011*. OECD Publishing.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2020). El COVID-19 y la conducta empresarial responsable Medidas políticas clave de la OCDE ante el coronavirus (COVID-19). t.ly/Nwqc
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (1989). *Sobre el fundamento de los derechos humanos. Un problema de moral y derecho*. En J. Murgurza et al., *El fundamento de los derechos humanos* (pp. 265–277). Madrid: Debate.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (2004). *Lecciones de derechos fundamentales*. Dykinson.
- PÉREZ CARRILLO, E. F. (2014). *La gestión del patronato de las fundaciones y la responsabilidad social corporativa*. En A. Emparanza (dir.), *Nuevas orientaciones en la organización y estructuración jurídica de las fundaciones* (pp. 73–110). Madrid: Marcial Pons.
- PRANDI, M. (2014). Del Pacto Mundial al compromiso de la empresa con los derechos humanos. *Mediterráneo Económico*, 26, 173–189.
- RUGGIE, J. (2004). Reconstituting the Global Public Domain: Issues, Actors, and Processes. *European Journal of International Relations*, 10, 499–531.
- RUGGIE, J. (2014). *¿Solamente negocio? Multinacionales y derechos humanos*. Icaria.
- Social Accountability International (2022). SA8000. Standard. t.ly/hVk6
- TEITELBAUM, A. (2007). *Al margen de la ley. Sociedades transnacionales y derechos humanos*. Gente Nueva.
- TRIPATHI, S. (2020). Companies, COVID-19 and Respect for Human Rights. *Business and Human Rights Journal*, 5, 252–260.

* Profesor de la Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. Máster en derechos humanos y abogado especializado en Derecho Público, Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Correo electrónico: claudio.sotelo@uwiener.edu.pe.

¹ La información pone en evidencia graves inconvenientes para las empresas en relación con las cadenas de suministro, el flujo de efectivo y el cumplimiento de los plazos de entrega; así como una débil demanda final de bienes y servicios importados, el aumento de la aversión al riesgo en los mercados financieros y la disminución de la confianza en los negocios (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020).

² Para la elaboración de la Tabla 1 se han tomado en consideración los planteamientos del profesor John Ruggie sobre los sistemas de gobernanza empresarial que sirvieron como premisa para la formulación del marco de Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” y de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. En su momento, Ruggie, como representante especial del secretario general sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, tuvo a su cargo esta tarea. Debido a su relevancia teórica y procedimental, estos preceptos han sido incorporados ampliamente en los ordenamientos jurídicos de diversos países. El marco para “proteger, respetar y remediar” y los principios rectores han influido significativamente en los procesos de adecuación normativa, reforma institucional y diseño de políticas públicas en materia de empresas y derechos humanos puestos en marcha durante la última década.

³ Sobre los derechos humanos como punto de encuentro entre derecho y moral, revisar, entre otros, los trabajos de Carlos Nino (1989), Thomas Nagel (2002), Gregorio Peces-Barba (2004) y Robert Alexy (2013). Peces-Barba sintetiza adecuadamente la coexistencia de las dimensiones moral y jurídica de los derechos humanos: “Cuando nos encontramos con pretensiones morales justificadas y que podrían contribuir a facilitar el dinamismo de la libertad y a alcanzar la libertad moral, pero no podemos positivizarlas, incorporarlas al derecho positivo, ni ahora ni previsiblemente en el futuro, no podemos pensar esas pretensiones como derechos humanos”. En ese sentido, “Moral y derecho se distinguen [...] pero no se separan y el punto de encuentro son los derechos humanos que se fundamentan en la ética como forma de realización histórica de la autonomía moral del hombre, posible por su inicial libertad de elección” (Gregorio Peces-Barba, 1989, p. 277).

⁴ Como sostienen Abigail McWilliams y Donald Siegel (2001), la responsabilidad social empresarial hace referencia a la extensión voluntaria de la responsabilidad de las empresas más allá de lo estipulado por la ley.

⁵ Para la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo (1987) el concepto de desarrollo sostenible supone que es posible “satisface[r] las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (p. 59); es decir, el desarrollo no solo debe favorecer a las personas que viven actualmente, sino que debe mantener intactas las posibilidades de desarrollo de las futuras generaciones.

⁶ Esta convergencia no implica sustitución. Las obligaciones jurídicas en materia de derechos humanos que regulan la actividad empresarial no pueden ser sustituidas por acciones filantrópicas o de beneficencia. Al respecto, el informe que delinea el marco para “proteger, respetar y remediar” indica que, “como la obligación de respetar los derechos es una expectativa básica, una empresa no puede compensar el perjuicio causado a los derechos humanos realizando actos de beneficencia en otra parte”. (Naciones Unidas, 2008, p. 18).

⁷ De acuerdo con un estudio realizado por los economistas Francisco Javier Forcadell y Elisa Aracil (2021) donde se analizan las acciones solidarias llevadas a cabo por las empresas españolas en la primera ola de COVID-19, las eventualidades generadas por la pandemia pueden fomentar el aprendizaje organizacional y el desarrollo de nuevas capacidades para hacer frente a emergencias.