



Asamblea General

Distr. general
24 de abril de 2017
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

35º período de sesiones

6 a 23 de junio de 2017

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Nota de la Secretaría

En el presente informe se proporcionan reflexiones sobre los retos y las oportunidades que plantea a las pequeñas y medianas empresas la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Se destaca el papel de estas empresas en las cadenas mundiales de suministro y su impacto sobre los derechos humanos, así como la función que desempeñan los Gobiernos, las asociaciones empresariales y las organizaciones internacionales prestando un apoyo esencial a las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores. La finalidad del informe es servir de punto de partida para los debates sobre la manera en que estas empresas pueden intensificar la aplicación de los Principios Rectores.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
A. Antecedentes, objetivos y resumen	3
B. Características básicas de las pequeñas y medianas empresas.....	3
C. Responsabilidades en materia de derechos humanos de las pequeñas y medianas empresas	6
II. Aplicación de los Principios Rectores por las pequeñas y medianas empresas.....	7
A. Oportunidades para las pequeñas y medianas empresas	7
B. Las pequeñas y medianas empresas en las cadenas de suministro.....	11
C. Función de los Estados en el apoyo a las pequeñas y medianas empresas.....	13
D. Función de los sindicatos	15
E. Función de las iniciativas y asociaciones empresariales	15
F. Función de las organizaciones internacionales	16
III. Conclusiones y recomendaciones.....	19
A. Conclusiones.....	19
B. Recomendaciones	20

I. Introducción

A. Antecedentes, objetivos y resumen

1. En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas examina la importancia que entraña para las pequeñas y medianas empresas la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, poniendo especial atención en los retos y en las oportunidades que existen para esos esfuerzos.

2. El informe ha sido preparado en el marco de un esfuerzo más amplio del Grupo de Trabajo para promover la aplicación de los Principios Rectores y aclarar y explicar en detalle las consecuencias prácticas de ese proceso. Su intención es llevar a cabo una evaluación inicial de un tema importante pero complejo, con la esperanza de suscitar nuevos debates entre los interesados sobre formas más depuradas y matizadas de ofrecer apoyo y reforzar la capacidad de las pequeñas y medianas empresas para asumir sus responsabilidades en relación con la aplicación de los Principios Rectores.

3. La sección I incluye un análisis de cuestiones contextuales, como la definición de pequeñas y medianas empresas, el entorno económico mundial en el que operan y sus responsabilidades en materia de derechos humanos. La sección II incluye una visión general de los instrumentos y orientaciones existentes y de las diversas iniciativas de creación de capacidad. También incluye un examen de las funciones de determinadas partes interesadas, como las iniciativas y asociaciones empresariales, los sindicatos, las organizaciones internacionales y los Gobiernos, y ofrece ejemplos de buenas prácticas. La sección III incluye las conclusiones y recomendaciones sobre la manera de fortalecer el papel de estas empresas en la prevención y la lucha contra las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores.

B. Características básicas de las pequeñas y medianas empresas

4. Las características que diferencian a las empresas pequeñas, medianas y grandes son cambiantes y varían de un país a otro. No existe un acuerdo establecido en cuanto a la denominación: algunos países diferencian entre empresas pequeñas y medianas, o introducen el concepto de microempresa, mientras que otros no lo hacen. Sin embargo, en la mayoría de las definiciones se toman en consideración determinadas variables clave, como el tamaño, la situación jurídica, el sector, los recursos, el empleo, la cifra de negocios, la inversión de capital y el balance general total. Lo más habitual es definir las pequeñas y medianas empresas como aquellas que tienen menos de 250 empleados¹.

5. Las diferentes visiones en relación con las pequeñas y medianas empresas ilustran la dificultad de trabajar de forma coherente con una comunidad empresarial tan diversa. Aparte de ciertas definiciones, es más lo que separa a estas empresas que lo que las une, por ejemplo la geografía, el sector, los contextos operativos, los niveles de desarrollo y la gobernanza. No tiene pues mucho sentido identificar a una empresa “típica” o un “típico” impacto de derechos humanos para determinar cómo interactúan las empresas y los derechos humanos.

6. Las pequeñas y medianas empresas son de suma importancia para la economía de un país, ya que contribuyen al crecimiento económico, fomentan la innovación y la diversificación económica y crean empleos, todo lo cual tiene una repercusión positiva en los medios de vida de las personas². La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estimado que hay entre 420 y 510 millones de estas empresas en el mundo (sin contar las numerosas microempresas de menos de diez empleados). Se estima que entre el 80% y

¹ Para más ejemplos de diferentes definiciones, véase Organización Internacional del Trabajo, *Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo* (Ginebra, 2015). Véanse también <https://unstats.un.org/unsd/industry/meetings/eg2005/AC105-22.pdf> y <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3123>.

² Véase www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf.

el 95% de ellas se encuentran en países de ingresos bajos y medianos. En los países que forman parte de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se calcula que las pequeñas y medianas empresas representan más del 95% del número total de empresas³. La OIT estima además que generan más de dos tercios de todo el empleo a escala mundial⁴.

7. Aunque hay muchos estudios de investigación sobre la manera en que las pequeñas y medianas empresas contribuyen al desarrollo económico y a la generación de empleo, la OIT ha señalado que faltan datos sobre la calidad de ese empleo. La información disponible indica que las condiciones de trabajo son generalmente peores en estas empresas que en las grandes empresas⁵. Al mismo tiempo, son con frecuencia una importante fuente de empleo para grupos particularmente vulnerables a las privaciones económicas y sociales, como las mujeres, las personas de edad y los trabajadores menos cualificados.

8. A pesar de la discriminación a que las mujeres siguen haciendo frente en todas las regiones, se estima que en torno a un tercio de las pequeñas y medianas empresas formales de los mercados emergentes pertenecen total o parcialmente a mujeres⁶. Las limitaciones basadas en el género, incluidas las leyes y prácticas discriminatorias en relación con los derechos económicos y la capacidad jurídica de la mujer, contribuyen a su vez a que no se registre formalmente un porcentaje mayor de pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres⁷.

9. La OIT estima que un número importante de pequeñas y medianas empresas opera en la economía informal a escala mundial. En algunos países en desarrollo hay más empresas informales que formales. Así, por ejemplo, se calcula que en la India hay 17 veces más empresas informales no registradas que empresas formales⁸. El número de empresas informales varía considerablemente de un país a otro, pero la OIT estima que la economía informal representa entre la mitad y las tres cuartas partes del empleo no agrícola en los países en desarrollo⁹. Además, los datos de 47 países de ingresos bajos y medianos muestran que, en general, en las empresas informales trabajan más hombres que mujeres, excepto en el África Subsahariana, donde el porcentaje de mujeres empleadas en el sector informal es generalmente mayor¹⁰.

10. El elevado número de pequeñas y medianas empresas que operan en la economía informal plantea dificultades concretas para la aplicación de los Principios Rectores. La OIT ha destacado que la economía informal abarca el sector informal y el empleo informal y se define como el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto¹¹. Se ha intentado identificar los vínculos entre la economía formal y la informal, incluida la tesis de que hay cierto grado de interacción entre ambos tipos de economía. Existe un nexo entre la economía informal y el mayor riesgo de impacto adverso sobre los derechos humanos, dado que la economía informal opera fuera de los marcos jurídicos y reglamentarios y elude por tanto más fácilmente los mecanismos de supervisión de los derechos humanos y el derecho laboral y la protección social. Los trabajadores del sector informal no tienen protección jurídica y social derivada de su trabajo, generalmente no están sindicados y sus condiciones

³ Véase el documento sobre políticas de la OCDE “Small and Medium-sized Enterprises: Local Strength, Global Reach” (París, 2000). Puede consultarse en: www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf.

⁴ Véase <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/lang-es/index.htm>.

⁵ Véase OIT (2005), *Informe IV: Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo*, págs. vi y 23.

⁶ Véase Corporación Financiera Internacional, *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries* (Washington, D.C., 2011), pág. 6.

⁷ *Ibid.*, pág. 7.

⁸ Véase OIT, *Informe IV* (nota 5 *supra*), pág. 5.

⁹ Véase OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (2013), pág. 8. Puede consultarse en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf.

¹⁰ *Ibid.*, pág. 15.

¹¹ Véase http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436492/lang-en/index.htm.

de trabajo se sustraen más fácilmente a la vigilancia de las inspecciones del trabajo. Con frecuencia, las empresas informales son difusas y no están organizadas, por lo que es más difícil y costoso para las autoridades trabajar con ellas para ayudarlas a aplicar las normas y supervisar y exigir su aplicación.

11. Una característica relevante de las pequeñas y medianas empresas, que dimana principalmente de su menor tamaño, es lo que se ha denominado su “escasez de recursos”¹². Se trata de una escasez no únicamente de recursos financieros sino también de conocimientos, experiencia y personal capacitado o cualificado. Millones de estas empresas carecen de acceso a los servicios financieros; entre el 45% y el 55% de las que están formalmente registradas no tiene acceso a préstamos institucionales formales o a descubiertos bancarios, a pesar de que necesitan ese tipo de servicios y de que generan el 45% del empleo total del mundo en desarrollo¹³. Esta desventaja se ha visto agravada por la crisis financiera de 2008 y sus secuelas. La escasez financiera hace que muchas empresas entren en el mercado con un solo producto y sin la capacidad financiera necesaria para diversificar su oferta, aunque ello se considere estratégicamente deseable¹⁴. Además, el salario de un propietario-gerente absorbe un porcentaje mucho mayor de ingresos que en una empresa de mayor tamaño, de modo que pueden faltar los recursos necesarios para pagar a otros profesionales encargados de garantizar que se cumplan las responsabilidades en materia de derechos humanos.

12. Dada su falta de capital financiero, las pequeñas y medianas empresas recurren cada vez más al capital humano, que es un elemento fundamental de su éxito. A pesar de ello, es frecuente que estas empresas tengan una deficiente planificación del personal, una gestión multifuncional, un elevado movimiento de empleados, una baja productividad, dificultades para contratar a personal de calidad e incapacidad para evaluar y formar adecuadamente y con antelación al personal. En particular, la burocracia y la reglamentación siguen siendo una carga para esas empresas, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, mientras que la reducción de costos y de gastos es su principal ambición empresarial. Por último, pueden no estar en condiciones de pagar el tipo de servicios profesionales, por ejemplo en los ámbitos de la contabilidad y la presentación de informes, que pueden requerir las nuevas iniciativas¹⁵.

13. En noviembre de 2016, la Organización Internacional de Empleadores y la OIT prepararon un informe relativo a su encuesta conjunta sobre las pequeñas y medianas empresas y los derechos humanos¹⁶. De acuerdo con sus conclusiones, la dificultad que con más frecuencia citaron esas empresas era la falta de recursos (46% de los encuestados), seguida por la incertidumbre sobre sus responsabilidades a la luz de las obligaciones gubernamentales (36%), la deficiente aplicación de la legislación nacional en la práctica (36%), la dificultad de trabajar en situaciones en las que las normas económicas, ecológicas y sociales fundamentales no formaban parte de la legislación nacional (31%) y la dificultad de traducir los compromisos políticos en procedimientos operativos pertinentes (29%).

14. Los escasos recursos de las pequeñas y medianas empresas, las dificultades a que hacen frente en relación con la identificación y su carácter predominantemente informal han llevado a algunos propietarios de empresas y especialistas a sostener que la normativa de responsabilidad social de las empresas —y por consiguiente de derechos humanos— son contraproducentes¹⁷, en particular porque la carga burocrática añadida desviaría recursos

¹² J. Welsh y J. White, “A Small Business Is Not a Little Big Business”, *Harvard Business Review* (julio de 1981). Puede consultarse en <https://hbr.org/1981/07/a-small-business-is-not-a-little-big-business>.

¹³ Véase Alianza Mundial para la Inclusión Financiera, “Report to the Leaders” (2011), pág. 4. Puede consultarse en www.oecd.org/g20/summits/cannes/Global%20Partnership%20for%20Financial%20Inclusion%20Report%20to%20Leaders.pdf.

¹⁴ D. J. Storey, *Entrepreneurship and the New Firm* (Londres, 1982).

¹⁵ Véase “A Small Business Is Not a Little Big Business” (nota 12 *supra*).

¹⁶ Puede consultarse en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

¹⁷ Véanse Baden, Harwood y Woodward, “The effect of buyer pressure on suppliers in SMEs to demonstrate CSR practices: An added incentive or counterproductive?”, *European Management Journal*, núm. 27, pág. 429; e Yves Fassin, “SMEs and the fallacy of formalizing CSR”, *Business Ethics: A European Review*, vol. 17, núm. 4, pág. 364.

destinados a lograr mejoras reales en la conducta empresarial¹⁸. Sin embargo, la respuesta de dichas empresas a las normas reglamentarias, incluidas las relativas a la sostenibilidad medioambiental, la lucha contra la corrupción, la trata de personas y la salud y la seguridad, muestra lo contrario. Las lecciones extraídas de la aplicación, por las pequeñas y medianas empresas, de tales normas en materia de cumplimiento pueden ser muy útiles para aplicar los Principios Rectores.

C. Responsabilidades en materia de derechos humanos de las pequeñas y medianas empresas

15. Según el Principio Rector 14, “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos”.

16. Esto significa que todas las empresas, desde las pequeñas y medianas hasta las grandes multinacionales, deben ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos (tal como se expone en los Principios Rectores 17 a 21), con vistas a evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a que tomen medidas para mitigar y hacer frente a cualquiera de esas consecuencias que esté directamente relacionada con sus operaciones, en particular contribuyendo a su reparación.

17. Las pequeñas y medianas empresas pueden disponer de menor capacidad, así como de procedimientos más informales, pero su incidencia en los derechos humanos puede ser tan importante como la de las empresas transnacionales. Al mismo tiempo, las medidas necesarias para prevenir y hacer frente a esas consecuencias sobre los derechos humanos pueden resultar menos complejas en el caso de una empresa pequeña que en el de una gran empresa transnacional. Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), los enfoques necesarios para incluir el respeto de los derechos humanos en las operaciones de una empresa pequeña pueden ser un reflejo de la menor complejidad de sus actividades. No obstante, el tamaño no es nunca el único factor a la hora de determinar la naturaleza y magnitud de los procesos que una empresa necesita para gestionar sus riesgos relacionados con los derechos humanos. La gravedad de sus consecuencias negativas reales y potenciales habrá de ser el factor más importante. Por ejemplo, una empresa pequeña con menos de diez empleados que se dedique al comercio de minerales o metales desde una zona caracterizada por los conflictos y las violaciones de los derechos humanos vinculados a la minería tiene un alto perfil de riesgo en materia de derechos humanos. Sus procesos y políticas destinados a velar por que no se vea involucrada en esas violaciones habrán de ser proporcionales a ese riesgo¹⁹.

18. Las pequeñas y medianas empresas pueden adoptar medidas sencillas para respetar los derechos humanos, y los Principios Rectores indican el camino a seguir. En primer lugar, deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Esas empresas deben utilizar los Principios Rectores, en particular el pilar 2 (Principios 16 a 22), para evaluar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos. Para ello, pueden necesitar consultar directamente con las partes potencialmente afectadas y utilizar recursos y asesoramiento especializado externos en materia de derechos humanos. Basándose en una evaluación de los riesgos, estas empresas deben tomar medidas para prevenir y mitigar las consecuencias

¹⁸ Véase Comisión Europea, “Opportunity and Responsibility: How to help more small businesses to integrate social and environmental issues into what they do” (2007), pág. 4. Puede consultarse en www.een-portugal.pt/info/RSO/Documents/Opportunity%20and%20Responsibility.pdf.

¹⁹ Véase ACNUDH, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación* (Nueva York y Ginebra, 2012), pág. 24. Puede consultarse en www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.

negativas sobre los derechos humanos (Principio 19), hacer un seguimiento de la eficacia de esas medidas (Principio 20) y estar preparadas para comunicar exteriormente las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos (Principio 21). Si las pequeñas o medianas empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación (Principio 22), entre otras cosas mediante mecanismos de reclamación internos, industriales o de múltiples partes interesadas (principios 29 y 31), de conformidad con los criterios de eficacia de los Principios Rectores para los mecanismos de reclamación extrajudiciales²⁰.

19. Desde hace mucho tiempo las pequeñas y medianas empresas han participado en debates, iniciativas y actividades sobre la responsabilidad social de las empresas. Por ejemplo, un informe²¹ de 2002, concluyó que en Europa la mitad de esas empresas había participado en actividades externas de responsabilidad social, algunas de ellas relacionadas con el cumplimiento de las normas de derechos humanos. Sin embargo, esas empresas no tuvieron una participación notable en los procesos que culminaron en la publicación de los Principios Rectores en 2011. Es posible que este dato no sorprenda, ya que los esfuerzos internacionales por elaborar normas de derechos humanos para las empresas se centraron primordialmente en las empresas transnacionales. Algunos ejemplos de ello son el intento infructuoso de elaborar un Código de Conducta de las Naciones Unidas para las Empresas Transnacionales, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en su forma inicial, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2).

20. El bajo nivel de participación de las pequeñas y medianas empresas en las conversaciones internacionales sobre las empresas y los derechos humanos no se debe únicamente a la atención concedida a las empresas transnacionales en los debates de política internacionales sino que también guarda relación con el hecho de que, en la mayoría de las jurisdicciones, los departamentos y los organismos públicos encargados de la reglamentación y la formulación de políticas y que se ocupan de estas empresas no están concienciados sobre las normas internacionales de derechos humanos o bien las consideran poco pertinentes para las empresas pequeñas.

II. Aplicación de los Principios Rectores por las pequeñas y medianas empresas

A. Oportunidades para las pequeñas y medianas empresas

1. Ventajas comparativas de las pequeñas y medianas empresas

21. Las pequeñas y medianas empresas son más intensivas en mano de obra que las grandes empresas y suelen tener mayor capacidad de absorber mano de obra (incluida la mano de obra no cualificada)²², lo que puede contribuir a sacar de la pobreza a familias y comunidades. La propiedad y el control de las pequeñas empresas suelen permanecer en el ámbito local, y pueden por tanto reforzar la familia extensa, así como otros sistemas sociales y tradiciones culturales. Se ha determinado que las empresas familiares en

²⁰ De acuerdo con el Principio 31, para que un mecanismo de reclamación sea creíble debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basarse en la participación y el diálogo.

²¹ Véase Comisión Europea, *European SMEs and social and environmental responsibility* (2002), pág. 7. Puede consultarse en <http://bookshop.europa.eu/en/european-smes-and-social-and-environmental-responsibility-pbNB1401004/>.

²² Véase H. Rwigema y P. Karungu, "SMME Development in Johannesburg's Southern Metropolitan Local Council: An assessment", *Development Southern Africa*, vol. 16, núm. 1 (1999), págs. 107 y 111.

particular tienen un marcado enfoque ético y filantrópico²³, lo que puede servir de plataforma para una estrategia más amplia de respeto a los derechos humanos. Algunos estudios han llegado a la conclusión de que el tamaño de una empresa tiene efectos positivos en lo que respecta al compromiso responsable²⁴, mientras que otros han cuestionado esa conclusión²⁵ o han sostenido que entre el tamaño de la empresa y el compromiso había una relación en forma de “U”²⁶.

22. Hay aspectos de las pequeñas y medianas empresas que pueden dar lugar a resultados beneficiosos para los derechos humanos. Por ejemplo, las pequeñas empresas desempeñan en general una importante función económica y social, y el desarrollo y crecimiento de esas empresas puede también contribuir a combatir la exclusión social y económica. Dado que a menudo están profundamente arraigadas en la comunidad, esas empresas pueden tener una mayor comprensión del contexto cultural y político local y una mayor relación con la sociedad civil²⁷, lo que puede a su vez incrementar sus prácticas de responsabilidad social²⁸. Las pequeñas empresas también pueden situarse a la vanguardia de la defensa de los desfavorecidos²⁹ y ofrecer la posibilidad de que pasen a formar parte de la fuerza de trabajo grupos tradicionalmente excluidos del empleo en las grandes empresas de algunos países (como, por ejemplo, las mujeres y las minorías étnicas). Para estos grupos, el autoempleo y la propiedad de una pequeña empresa pueden ser medios para participar en la vida económica. En Sudáfrica, las pequeñas y medianas empresas han brindado a los no blancos una oportunidad fundamental de ser los dueños de su propio negocio, después de que históricamente se les hubiera desalentado de hacerlo³⁰.

23. Las pequeñas y medianas empresas son más flexibles que las grandes empresas, por lo que pueden responder mejor a los cambios y perturbaciones del entorno social. La mayoría de ellas tienen asimismo perspectivas y estrategias a corto plazo intuitivas y oportunistas, lo que puede suponer tanto una fuerza como una debilidad. En los sistemas de producción locales estas empresas suelen ser más flexibles y responder mejor a las necesidades de los clientes que las grandes empresas. Pueden aunar recursos y compartir los costos de capacitación, investigación y comercialización con otras empresas de tamaño y actividades similares³¹. Sus productos y el uso de tecnología local pueden tener más probabilidades de satisfacer las necesidades de las personas pobres que los productos de las grandes empresas que utilizan tecnología extranjera³² y pueden adaptar nuevas tecnologías para ganar competitividad frente a las grandes empresas. Su flexibilidad puede facilitar asimismo la adaptación a las nuevas expectativas y requisitos en materia de respeto de los derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores. Las pequeñas y medianas empresas tienen potencialmente más capacidad de reacción y son más elásticas que las grandes, lo que les permite estar en mejor posición que las grandes entidades empresariales

²³ Véase Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), *Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries* (Viena, 2002) pág. ix. Puede consultarse en www.unido.org/fileadmin/import/userfiles/puffk/corporatesocialresponsibility.pdf.

²⁴ Véase *European SMEs and social and environmental responsibility* (nota 21 *supra*).

²⁵ Véase “Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs” (nota 17 *supra*).

²⁶ Véase K. Udayasankar, “Corporate Social Responsibility and Firm Size”, *Journal of Business Ethics*, vol. 83, pág. 167 (2008).

²⁷ Véase “Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs” (nota 17 *supra*), pág. 261.

²⁸ Véase Association of Chartered Certified Accountants, “Small business: a global agenda” (2010). Puede consultarse en: www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/pol-afb-sbaga.pdf.

²⁹ Véase Association of Chartered Certified Accountants, “Beyond the Equality Bill: embedding equality and diversity in SMEs” (2010). Puede consultarse en: www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/tech-tp-beb.pdf.

³⁰ Véase “SMME Development” (nota 22 *supra*), pág. 111.

³¹ Véase <http://www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf>.

³² Véase “SMME Development” (nota 22 *supra*), pág. 111.

para aprovechar el hecho de que la sociedad y los medios de comunicación aprecian cualidades tales como la honestidad, la integridad y la capacidad de disculparse³³.

2. Necesidad de orientación adaptada

24. El carácter dinámico de las pequeñas y medianas empresas puede, sin embargo, traducirse en una escasa capacidad estratégica, especialmente en el largo plazo³⁴. Además, su reducida cuota de mercado implica que esas empresas pueden depender sobremanera de pocos clientes y en algunos casos de uno solo. Este carácter dinámico también provoca su constante creación y destrucción: en 2002 se estimaba que 460 millones de personas adultas se dedicaban a una actividad empresarial, lo que podía dar lugar a la creación de 100 millones de nuevas empresas³⁵. Sin embargo, en Filipinas, por ejemplo, por cada 10 personas que actualmente crean o asumen la gestión de una nueva empresa, hay otras 7 que han cerrado una en el último año³⁶. La mitad de las empresas europeas fundadas en 2001 habían dejado de funcionar en 2006³⁷.

25. A pesar de que las pequeñas y medianas empresas son de vital importancia para la promoción del crecimiento económico, la creación de empleo y la mitigación de la pobreza, especialmente en los países menos desarrollados³⁸, el mayor riesgo asociado con su funcionamiento hace también que muy pocas microempresas tengan más de diez empleados³⁹. Una de las razones de ello es la falta de voluntad de los propietarios de proseguir la expansión de sus microempresas.

26. Por consiguiente, toda orientación sobre las empresas y los derechos humanos destinada a las pequeñas y medianas empresas debe tener en cuenta el mayor riesgo de fracaso de esas empresas en lo que respecta al contenido de la orientación y las directrices que imparte, y debe también tomar en consideración que sus destinatarios estarán sujetos a un flujo constante y que los propietarios-gerentes que comprendan la importancia de la relación entre las empresas y los derechos humanos se verán a menudo reemplazados por nuevos empresarios con nuevos negocios. Esto significa que los instrumentos y las soluciones comunes pueden ser sumamente beneficiosos, al propiciar que las empresas y los emprendedores accedan a herramientas y saberes compartidos que los nuevos actores del mercado puedan incorporar con rapidez.

27. Por lo general, se considera que las pequeñas y medianas empresas ocupan el nivel inferior de la cadena de suministro y de valor. Sin embargo, la realidad tiene más matices. Por ejemplo, una proporción significativa de esas empresas se dedica a la exportación e importación, particularmente en los países más desarrollados, y una minoría se dedica a la

³³ Véase N. Sarbutts, "Can SMEs 'do' CSR? A practitioner's view of the ways small- and medium-sized enterprises are able to manage reputation through corporate social responsibility", *Journal of Communication Management*, vol. 7 (2003), págs. 340 y 346. Puede consultarse en www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13632540310807476.

³⁴ Véase L. Ettkin, F. Raiszadeh y H. Hunt, "Just-in-time: a timely opportunity for small manufacturers", *Industrial Management* (enero de 1990), págs. 16 a 18.

³⁵ Véase P. D. Reynolds y otros, "Global Entrepreneurship Monitor: 2002 Executive Report" (Babson College, Ewing Marion Kauffman Foundation, London Business School, 2002). Puede consultarse en www.esbri.se/gemglobalreport_2002.pdf.

³⁶ Véase D. Kelley, S. Singer y M. Herrington, *Global Entrepreneurship Monitor: 2015/16 Global Report* (Entrepreneurship Research Association, 2016). Puede descargarse en: www.gemconsortium.org/report.

³⁷ Véase H. Schrör, "Business Demography: Employment and Survival" (*Eurostat, Statistics in Focus* núm. 70/2009), pág. 4. Puede consultarse en: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/statinf/09/KS-SF-09-070-EN.pdf>.

³⁸ Véase C. M. Rogerson, "Growing the SMME Manufacturing Economy of South Africa: Evidence from Gauteng Province", *Journal of Contemporary African Studies*, vol. 19, núm. 2 (2001), págs. 267 a 291. Puede consultarse en www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02589000120066498.

³⁹ Véase D. C. Mead y C. Liedholm, "The dynamics of micro and small enterprises in developing countries", *World Development*, vol. 26, núm. 1 (1998), págs. 61 a 74. Puede consultarse en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X97100109>.

inversión extranjera directa⁴⁰. Tienen conexiones con los niveles superior, medio e inferior de la cadena de suministro y de valor. Son, de hecho, la fibra que mantiene unido el tejido empresarial. Una orientación adaptada también debería reflejar esta realidad y tener en cuenta los papeles que desempeñan otros actores y partes interesadas en este sistema.

3. Rentabilidad del respeto de los derechos humanos

28. A la argumentación moral y jurídica en favor del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas hay que sumarle otra de índole económica. Cuando las empresas analizan sus posibles mercados, lo hacen inevitablemente atendiendo a los riesgos y las oportunidades, que en el caso de los derechos humanos pueden concurrir. El concepto y el proceso de la debida diligencia, que comprende la evaluación del impacto medioambiental y social, son formas de determinar qué decisiones adoptar y por qué razones. Si una empresa establece los derechos humanos y la sostenibilidad como criterios básicos de sus inversiones, reducirá sustancialmente el riesgo de sufrir mala publicidad o de provocar una reacción negativa de los inversores a sus productos o servicios. Es por tanto crucial dedicar tiempo y recursos a la causa de los derechos humanos y las empresas e impartir formación, especialmente a los altos directivos, sobre las empresas que operan en sus países de acogida y a las actividades en el extranjero.

29. Con el auge de Internet se ha hecho más apremiante la necesidad de que un número mayor de pequeñas y medianas empresas reflexionen sobre sí mismas y evalúen sus propios casos para elaborar marcos de derechos humanos. Los clientes pueden ejercer una presión masiva sobre una empresa para que cambie su forma de actuar. La realización de campañas específicas centradas en los derechos humanos puede tener repercusiones tanto negativas como positivas sobre los bienes y los servicios de las pequeñas y medianas empresas y aumentar o reducir enormemente su cuota de mercado.

30. La Federation of Small Businesses ha sugerido que los problemas sobre la burocracia adicional se pueden contrarrestar destacando la “rentabilidad” de las mejoras en materia de derechos humanos como forma eficaz de alentar a las pequeñas y medianas empresas a actuar con responsabilidad y respetar los derechos humanos⁴¹. La Comisión Europea comparte ese enfoque: en su orientación a esas empresas sobre la aplicación de los Principios Rectores explica que la aplicación efectiva de los Principios Rectores puede reportarles mayores ingresos⁴². Del mismo modo, en un informe acerca del valor de la presentación de informes sobre la sostenibilidad y los derechos humanos, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes señaló, entre otras cosas, la importancia de mejorar los sistemas de gestión y la oportunidad de identificar los puntos fuertes y débiles de una empresa, además de atraer, motivar y retener a empleados de calidad⁴³. También ha identificado factores externos, como la buena reputación, la captación de fondos y la consecución de ventajas competitivas de posiciones de liderazgo⁴⁴. Sin embargo, la idea de “rentabilidad” no es por sí sola suficiente. En primer lugar, puede haber situaciones en las que las vulneraciones de los derechos humanos podrían generar beneficios económicos a corto plazo; lo que, evidentemente, no puede servir para justificar esas vulneraciones. En segundo lugar, la mejora del rendimiento comercial no es necesariamente la principal motivación de las pequeñas y medianas empresas para asumir un comportamiento responsable. No obstante, los datos relativos a la esfera tradicional de la responsabilidad

⁴⁰ Véase Edinburg Group, “Growing the global economy through SMEs” (2013), pág. 13. Puede consultarse en: www.conta-conta.ro/miscellaneous/863_miscellaneous_contabilitate_files%20863_pdf.

⁴¹ Véase Federation of Small Businesses, *Social and Environmental Responsibility and the Small Business Owner* (Londres, 2008). Puede consultarse en: www.fsb.org.uk/LegacySitePath/policy/assets/CSR%20Dec%202008.pdf.

⁴² Comisión Europea, “My Business and Human Rights: A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises” (2012). Puede descargarse en: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/10375/attachments/1/translations/en/renditions/native>.

⁴³ Véase Iniciativa Mundial sobre la Presentación de Informes, “Ready to Report?: Introducing sustainability reporting for SMEs” (2014), pág. 6. Puede consultarse en www.globalreporting.org/resource/library/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf.

⁴⁴ *Ibid.*, pág. 7.

social de las empresas indica que el nivel de compromiso con el respeto de los derechos humanos se ve influido por consideraciones comerciales, cuyas ventajas y desventajas se analizan de la misma manera que cualquier otra decisión comercial⁴⁵.

B. Las pequeñas y medianas empresas en las cadenas de suministro

31. Las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel fundamental en las cadenas mundiales de suministro y en el desarrollo económico de prácticamente todos los países. Las políticas y estrategias económicas se centran a menudo en estas empresas más que en las transnacionales, debido a su importancia para la generación de empleo. En un informe de 2013, el Fung Global Institute, la Universidad Tecnológica de Nanyang y la Organización Mundial del Comercio señalaron que, tanto en los países en desarrollo como en los países de altos ingresos, estas empresas eran actores importantes de las cadenas mundiales de suministro y que se había considerado que su integración en las cadenas mundiales de valor era una importante estrategia de desarrollo económico⁴⁶.

32. Las empresas transnacionales y multinacionales también desempeñan una función en su interacción con las pequeñas y medianas empresas en las cadenas mundiales de suministro y la aplicación de los Principios Rectores. Muchas grandes empresas, por ejemplo, tienen un código de conducta para sus proveedores⁴⁷ que deben cumplir todas las pequeñas y medianas empresas con las que mantienen relaciones comerciales.

33. Las pequeñas y medianas empresas no operan de manera aislada, y muchas de ellas mantienen relaciones con empresas más grandes que pueden estar en situación de ayudarlas a asumir sus responsabilidades relativas a las empresas y los derechos humanos. De hecho, se espera que las grandes empresas ayuden a sus proveedores de menor tamaño a respetar los derechos humanos como parte integrante de su propio ejercicio de debida diligencia en materia de derechos humanos a fin de prevenir los efectos adversos en los derechos humanos directamente vinculados a sus actividades comerciales a través de sus cadenas de suministro o de sus relaciones comerciales.

34. En algunos casos, las pequeñas y medianas empresas reciben capacitación sobre los derechos humanos y el cumplimiento de la ley mediante programas de fomento de la capacidad, que incluyen iniciativas orientadas a instaurar un sistema de resolución de quejas laborales, utilizar tecnología para detectar y erradicar el trabajo infantil, establecer horarios laborales justos, fortalecer la supervisión en favor de relaciones laborales y salarios justos y ofrecer diferentes programas de capacitación y consulta a los proveedores y los nuevos empleados.

35. Una encuesta realizada sobre las pequeñas y medianas empresas mostró algunas de las maneras en que se relacionan con las grandes empresas. Puede haber conexiones mediante las relaciones formales en la cadena de suministro, así como vínculos más informales o generales con empresas más grandes. Un elevado porcentaje de las empresas que respondieron a la encuesta (77%) consideraban que formaban parte de una cadena de suministro y en un 30% de los casos su principal relación de suministro suponía entre una cuarta parte y la mitad de su cifra de negocios total⁴⁸. Su función en la cadena de suministro tendía a aprovechar su capacidad para ofrecer productos o servicios que contaran con un

⁴⁵ Véase P. Castka y otros, "How Can SMEs effectively implement the CSR agenda? A UK case study perspective", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 11, núm. 3 (2004), págs. 140 y 141.

⁴⁶ Véase Fung Global Institute, Universidad Tecnológica de Nanyang y Organización Mundial del Comercio, *Global value chains in a changing world* (Ginebra, 2013). Puede consultarse en www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf.

⁴⁷ Véase, por ejemplo, "Samsung Electronics Supplier Code of Conduct". Puede consultarse en www.samsung.com/us/aboutsamsung/for_partners/downloads/samsung-supplier-code-of-conduct-guide-ver-2-1.pdf.

⁴⁸ D. Jamieson y otros, *Large Businesses and SMEs: Exploring how SMEs interact with large businesses* (ORC International, 2012). Puede consultarse en www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34639/12-1196-exploring-how-smes-interact-with-large-businesses.pdf.

nicho de mercado y que las empresas más grandes no podían procurarse por sí mismas o a un precio tan bajo. De las empresas que se consideraban parte de una cadena de suministro, dos terceras partes ofrecían un producto o servicio estandarizado, la mitad un servicio de productos a medida y una quinta parte algún tipo de actividad de investigación y desarrollo.

36. Casi la mitad de las pequeñas y medianas empresas establecen relaciones con empresas más grandes al margen de la cadena de suministro, principalmente para consolidarse en su mercado y con la esperanza de ampliar sus actividades comerciales. El establecimiento de estas redes es crucial para ellas cuando se encuentran en sectores dominados por otras empresas de mayor tamaño, situación que puede servir de estímulo a las empresas más pequeñas de la cadena de suministro para reforzar su capital tecnológico y humano⁴⁹. En la encuesta antes mencionada, una cuarta parte de las pequeñas y medianas empresas participaba en asociaciones de investigación y desarrollo con empresas comerciales más grandes, en tanto que el 15% había constituido empresas mixtas más formales con grandes empresas. Otro 15% recibía algún tipo de orientación de una gran empresa interesada en mejorar la productividad de su cadena de suministro. Los vínculos con empresas más grandes pueden ofrecer a las pequeñas y medianas empresas la posibilidad de mitigar algunos de los problemas que su escasez de recursos puede causar al programa relativo a las empresas y los derechos humanos. Una vez establecidas las relaciones existentes en la cadena de suministro y una cultura de orientación y asesoramiento es posible determinar la manera de aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos por medio de una colaboración entre pequeñas y grandes empresas y la manera en que las grandes pueden fijar normas que impongan condiciones a las pequeñas y apoyar la creación de capacidad para mejorar los procesos de debida diligencia⁵⁰.

37. Los criterios relativos a los derechos humanos pueden ser un requisito previo de las licitaciones o un factor a la hora de elegir a los proveedores. Esto parece funcionar en la práctica, al menos en algunos casos, y se ha afirmado que las presiones en la cadena de suministro estaban demostrando ser una fuerza de cambio social y medioambiental más poderosa que la regulación local⁵¹.

38. En la práctica, las cláusulas contractuales sobre el “respeto de los derechos humanos” plantean una serie de cuestiones y problemas. Uno de los principales problemas de la utilización de estas medidas formales entre empresas para incentivar la conformidad con los Principios Rectores es que es posible que un contrato comercial típico entre partes que tengan una relación inmediata no pueda tener en cuenta a los actores presentes en todo el proceso de una larga cadena de suministro. Sin embargo, se trata principalmente de un problema de las grandes empresas con cadenas de suministro de múltiples niveles que, de acuerdo con los Principios Rectores, deben ejercer la debida diligencia respecto de los derechos humanos en todos los niveles, empezando por los ámbitos en los que haya mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Para las empresas con grandes cadenas de suministro, el uso de cláusulas contractuales para incentivar a los proveedores a cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos puede por tanto ser una útil herramienta de gestión de los riesgos a lo largo de redes extensas. Sin embargo, existe el riesgo de que las pequeñas y medianas empresas simplemente eludan tales exigencias vendiendo sus productos a competidores que no apliquen cláusulas contractuales y cuya ética empresarial no prime la protección y promoción de los derechos humanos. Quienes adopten esa posición pueden obtener una ventaja estratégica en el mercado porque de ese modo pueden reducir sus costos de producción. Es por tanto imprescindible crear condiciones equitativas en cada sector.

39. De hecho, la experiencia adquirida sobre el terreno también muestra que, en determinadas circunstancias, los contratos restrictivos con subcontratistas pequeños y medianos pueden generar prácticas adversas en materia de derechos humanos, ya que las

⁴⁹ Véase “Small business: a global agenda”, pág. 22 (nota 28 *supra*).

⁵⁰ Véase L. Spence, “CSR and Small Business in a European Policy Context: The Five ‘C’s of CSR and Small Business Research Agenda 2007”, *Business and Society Review*, vol. 112, núm. 4 (diciembre de 2007), pág. 533.

⁵¹ Véase G. Starcher, “Responsible Entrepreneurship: Engaging SMEs in Socially and Environmentally Responsible Practices” (European Bahá’í Business Forum, 2005) pág. 23.

empresas más grandes subcontratan deliberadamente con esas empresas los riesgos de derechos humanos. Esta es una cuestión que las grandes empresas deben tener en cuenta al ejercer su propia debida diligencia en materia de derechos humanos⁵².

40. La experiencia adquirida sobre el terreno sugiere a su vez que las grandes empresas, incluidas las empresas transnacionales, deben hacer mucho más por impulsar e intercambiar enseñanzas sobre la responsabilidad social con las pequeñas y medianas empresas de su cadena de suministro. Esto no significa que no haya habido en los últimos años algunas empresas transnacionales que han dado cada vez más prioridad a la capacitación de las pequeñas empresas de su cadena de suministro. Por ejemplo, algunas empresas han asumido compromisos en materia de políticas para promover los derechos humanos en sus cadenas de suministro y han proporcionado capacitación y orientación a sus proveedores⁵³.

C. Función de los Estados en el apoyo a las pequeñas y medianas empresas

41. Según la experiencia del Grupo de Trabajo, las pequeñas y medianas empresas esperan recibir orientación de los Gobiernos, entre otras cosas con respecto a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En ese sentido, en el mencionado informe de la Organización Internacional de Empleadores y de la OIT se confirmó que esas empresas tenían una percepción clara en cuanto al apoyo que esperaban del Gobierno, que consistía en proporcionar una orientación eficaz a las empresas (el 76%), elaborar y hacer cumplir leyes claras (el 75%) y denegar el acceso a los servicios de asistencia pública a las empresas que vulnerasen los derechos humanos (el 49%).

42. El desarrollo de las pequeñas y medianas empresas es un elemento central de la política gubernamental, por ejemplo mediante la oferta de subvenciones, ayudas y capacitación. En las economías cuyo sector informal es importante, los Gobiernos pueden proporcionar un plan sistemático para hacer que esas empresas pasen de la economía informal a la formal. Esos instrumentos de política y otras herramientas que se emplean para desarrollar y apoyar a las empresas ofrecen oportunidades para concienciar sobre los conceptos contenidos en los Principios Rectores y reafirman las expectativas del Gobierno de que todas las empresas dentro de su jurisdicción cumplan con la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los Gobiernos pueden incorporar los Principios Rectores como un objetivo central de política de sus programas relativos a las empresas, por ejemplo como parte fundamental de las actividades de capacitación y fomento de la capacidad que ofrecen los departamentos gubernamentales. La aplicación de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos también debería ser un requisito para recibir subvenciones y ayudas públicas.

43. En los países en los que las actividades del sector informal están en proceso de transición al sector formal, los programas destinados a formalizar las actividades de las pequeñas y medianas empresas ofrecen un punto de entrada para apoyar la promoción gubernamental de la aplicación de los Principios Rectores al permitir que se llegue a un sector amplio de la comunidad empresarial.

44. Una consideración clave para los Gobiernos en esos contextos es la necesidad de “traducir” los Principios Rectores y las consecuencias de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos en conceptos que sean comprensibles para la comunidad empresarial local y que reflejen los problemas locales de derechos humanos. Las orientaciones generales para las pequeñas y medianas empresas, como las de la Comisión

⁵² Véase M. Anner, J. Bair y J. Blasi, “Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labour Violations in International Subcontracting Networks”, *Comparative Labour Law and Policy Journal* (2013), pág. 35. Véase también R. Locke, *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labour Standards in a Global Economy* (Cambridge University Press, 2013), pág. 126.

⁵³ Véanse, por ejemplo: <http://corporate.mcdonalds.com/mcd/sustainability/sourcing/workplaces-human-rights.html>; www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy; y www.nestle.com/aboutus/suppliers.

Europea⁵⁴ y los propios Principios Rectores, pueden proporcionar referencias útiles para la traducción que deben realizar los Gobiernos para promover la aplicación de los Principios Rectores a nivel nacional.

45. No cabe duda de que esa tarea deberá superar el obstáculo psicológico tradicional por el cual se percibe a las pequeñas y medianas empresas como instituciones que contribuyen al crecimiento económico local y que prestan escasa o ninguna atención a la responsabilidad social. Sin embargo, puesto que todos los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos contra los abusos relacionados con la actividad empresarial, es importante fomentar el respeto por esas empresas y otras sociedades de los derechos humanos, lo cual debería incluirse como componente de un enfoque global del Gobierno para la aplicación de los Principios Rectores a nivel nacional. El Consejo de Derechos Humanos ha instado a los Gobiernos a elaborar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos⁵⁵ y, como explica el Grupo de Trabajo en sus orientaciones sobre dichos planes, estos deben elaborarse mediante un proceso inclusivo en el que participen todas las partes interesadas⁵⁶. En esos procesos, no debe pasarse por alto a las pequeñas y medianas empresas.

46. Un ejemplo de esta relación en la práctica es la Ley sobre la Esclavitud Moderna de 2015 del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte⁵⁷. Si bien las obligaciones básicas —supervisar y controlar las operaciones y velar por la ausencia de trata de personas y de esclavitud— solo se aplican a las empresas con una facturación anual de más de 36 millones de libras esterlinas, esas empresas también tienen obligaciones en materia de presentación de informes con respecto a sus cadenas de suministro. Ello significa que es probable que las pequeñas y medianas empresas también se vean sujetas a requisitos contractuales en sus relaciones con las grandes empresas, por lo que deberán informar sobre la manera en que actúan en cumplimiento de la Ley⁵⁸. Como resultado de ello, las pequeñas y medianas empresas tendrán que adoptar prácticas de presentación de informes similares a las seguidas por las grandes empresas con las que suscriban contratos. Además, junto con el resto de la cadena de suministro, contribuirán a los esfuerzos encaminados a eliminar la esclavitud y la trata de personas.

47. Aparte de la política deliberada de ajuste necesaria para apoyar a las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores, se debería prestar atención especial a las iniciativas legislativas y reglamentarias actuales y futuras que tengan consecuencias para ellas. La regulación es un factor clave para fomentar el respeto de los derechos humanos entre las empresas. Por ejemplo, la Ley sobre la Esclavitud Moderna, que no estaba dirigida directamente a las pequeñas y medianas empresas, ha resultado en la práctica muy pertinente para su labor.

48. Varias iniciativas existentes ofrecen oportunidades para promover medidas adicionales de los Estados para apoyar a las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores. Por ejemplo, en 2010, el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) puso en marcha una iniciativa sobre la ética empresarial para las empresas de ese tipo que formaban parte de la organización. Ha utilizado ese acuerdo para elaborar principios generales sobre códigos de ética en los sectores específicos, crear capacidad para ayudar a las organizaciones interesadas en la elaboración y aplicación de códigos acordes con los principios del APEC y generar conciencia y colaboración entre todos los principales interesados⁵⁹. La armonización de esos esfuerzos con los Principios Rectores podría ser un medio eficaz de llegar a un gran número de empresas estatales.

49. Las empresas han instado a los Estados a que adopten medidas para promover los Principios Rectores entre ellas, incluidas las pequeñas y medianas empresas. En una

⁵⁴ Disponibles en http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en.

⁵⁵ Véase la resolución 26/22 del Consejo de Derechos Humanos.

⁵⁶ Véase Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas, “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights” (2016). Disponible en www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

⁵⁷ Disponible en www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted.

⁵⁸ Véase <http://devant.co.uk/the-modern-slavery-act-2015-a-guide-for-smes>.

⁵⁹ Véase <http://mcprinciples.apec.org/CMFiles/Resources%202015/GeneralOverview.pdf>.

declaración de 2017, el Business 20, que forma parte del diálogo oficial establecido por el Grupo de los 20 con la comunidad empresarial mundial, exhorta al Grupo a que promueva los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales a fin de fortalecer la conducta empresarial responsable y conformar condiciones equitativas a nivel mundial⁶⁰. El Grupo de Trabajo también ha exhortado a los Estados miembros del Grupo a que den muestras de liderazgo para fomentar la aplicación por los Estados y las empresas de los Principios Rectores para promover cadenas de suministro sostenibles. Ese compromiso del Grupo se apoyaría en la declaración de 2015 del Grupo de los Siete, en la que los Estados expresaron su firme apoyo a los Principios Rectores, instando a que las empresas aplicasen la diligencia debida en materia de derechos humanos y comprometiéndose a aumentar su apoyo para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a desarrollar un entendimiento común de la diligencia debida y de la gestión responsable de la cadena de suministro⁶¹.

50. Las instituciones nacionales de derechos humanos también han sido pioneras en la defensa de unas directrices sobre los derechos humanos para las empresas. Por ejemplo, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido ha publicado orientaciones para explicar por qué los derechos humanos son importantes para las empresas⁶² y orientaciones específicas adaptadas a las pequeñas y medianas empresas⁶³. Igualmente, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la República de Corea ha promovido para esas empresas una cultura de gestión orientada a los derechos humanos⁶⁴.

D. Función de los sindicatos

51. Los sindicatos desempeñan una función vital en la protección de los derechos humanos de los trabajadores y a menudo han estado en la vanguardia a ese respecto o han protegido los derechos humanos mediante la participación de sus miembros. En su informe *Índice Global de los Derechos de la CSI, 2006*, titulado “Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras”, la Confederación Sindical Internacional puso de relieve cuatro esferas de derechos humanos en las que las acciones del Estado habían vulnerado los derechos humanos de las personas. Eran las siguientes: exclusión de gran número de trabajadores; derecho a la negociación colectiva; libertad de expresión y protesta social; y aumento de la violencia. La Confederación también ha publicado informes especializados que se centran en esferas de preocupación fundamentales para los sindicatos y ofrecen recomendaciones concretas mediante la identificación de los problemas.

E. Función de las iniciativas y asociaciones empresariales

52. Las asociaciones empresariales y de grupos de homólogos pueden desempeñar una función importante en el aprovechamiento del potencial de las pequeñas y medianas empresas para desarrollar su capacidad de respetar los derechos humanos. Las asociaciones empresariales, como la Organización Internacional de Empleadores, que afirma que sus organizaciones afiliadas representan a una amplia gama de empresas —incluidas pequeñas y medianas empresas— en 150 países, están en condiciones de dar a conocer y promover la aplicación de los Principios Rectores en la comunidad empresarial. Al prestar apoyo en materia de capacitación, asesoramiento, recursos tales como los análisis comparados y normas e indicadores de comunicación, las asociaciones empresariales proporcionan a esas

⁶⁰ Véase www.b20germany.org/fileadmin/user_upload/documents/B20/b20-handout-recommendations-sdgs.pdf.

⁶¹ Véase https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf. Véase también www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16070&LangID=E.

⁶² Véase https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/a_guide_to_business_and_human_rights_1_1.pdf.

⁶³ Véase https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/fairness_dignity_and_respect_in_sme_workplaces.pdf.

⁶⁴ Véase www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&boardtypeid=7003&boardid=7001698.

empresas la oportunidad de comprender los requisitos de los Principios Rectores y reunir a empresas de tamaño y orientación similares y que compartan un mismo contexto geográfico.

53. La Cámara de Comercio Internacional alienta activamente a sus miembros a que integren las iniciativas de derechos humanos de las Naciones Unidas en sus políticas y programas y ha proporcionado a sus miembros información y orientación específicas sobre derechos humanos⁶⁵.

54. Las organizaciones industriales como la Asociación de la Industria Petrolera Internacional para la Conservación del Medio Ambiente⁶⁶ y el Consejo Internacional de Minería y Metales⁶⁷ también promueven activamente la aplicación de los Principios Rectores en sus sectores respectivos y han elaborado una serie de herramientas prácticas para apoyar a las empresas en ese sentido y que también proporcionan referencias útiles para las pequeñas y medianas empresas.

55. Las iniciativas y asociaciones empresariales pueden adoptar un papel de liderazgo activo para transmitir a sus miembros que la aplicación de los Principios Rectores favorece sus propios intereses y pueden desempeñar un papel destacado en la promoción de los derechos humanos en todo el mundo, debido a su alcance y a su tamaño considerable. Teniendo en cuenta ese alcance mundial, es imperativo que las iniciativas y asociaciones empresariales colaboren con todos los interesados y con los agentes de derechos humanos para ayudar a promover la aplicación de los Principios Rectores.

56. El establecimiento de relaciones con otras firmas fuera de la cadena de suministro también podría dar lugar a un mayor respeto de los derechos humanos por las pequeñas y medianas empresas. Las empresas que pertenecen a un número mayor de redes y asociaciones empresariales perciben que sus responsabilidades sociales y ambientales son más importantes⁶⁸. Las redes también pueden ayudar a captar a las empresas de manera integral, con enfoques adaptados a sectores determinados.

F. Función de las organizaciones internacionales

57. En el informe antes mencionado de la Organización Internacional de Empleadores y de la OIT se destacaba que las pequeñas y medianas empresas esperaban que las organizaciones internacionales compartiesen información sobre los problemas y las mejores prácticas a nivel mundial y regional (el 79%); promoviesen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y, cuando se les solicitase, ayudasen a los Estados a cumplir su deber de proteger contra las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por las empresas (el 67%); desarrollasen la capacidad y la concienciación de sus Estados miembros (el 54%); y ofreciesen oportunidades de participar en las actividades de las organizaciones internacionales (el 49%).

58. Sin embargo, en la actualidad la mayoría de las herramientas destinadas a apoyar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y su conducta responsable no incorporan los Principios Rectores. Por lo tanto, hay un margen considerable para avanzar mediante la subsanación de esa deficiencia. A continuación figuran algunas de las muchas herramientas diseñadas para ayudar a esas empresas a aplicar marcos de política, incluida la manera de evaluar los puntos fuertes y débiles mediante la elaboración y la implantación de políticas, y que deberían armonizarse con los Principios Rectores.

59. El Índice de Políticas de Pequeñas y Medianas Empresas de la OCDE⁶⁹, creado en 2006 en asociación con la Comisión Europea, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo y la Fundación Europea de Formación, se concibió como una herramienta para evaluar los marcos de política de las pequeñas y medianas empresas en las economías

⁶⁵ Véase <https://iccwbo.org/global-issues-trends/global-governance/business-and-the-united-nations/>.

⁶⁶ Véase www.ipieca.org/about-us/.

⁶⁷ Véase www.icmm.com/en-gb/about-us.

⁶⁸ Véase Departamento de Comercio e Industria del Reino Unido, *Engaging SMEs in Community and Social Issues* (Londres, 2002).

⁶⁹ Disponible en www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

emergentes y supervisar los progresos en la aplicación de las políticas a lo largo del tiempo. Permite hacer comparaciones entre países y mide la convergencia hacia las buenas prácticas y las normas de política pertinentes que apoyen a los Gobiernos en el establecimiento de metas para la elaboración de políticas que ayuden a determinar las prioridades estratégicas para mejorar el entorno empresarial⁷⁰. La integración de los Principios Rectores y las referencias a las herramientas pertinentes para los Gobiernos y las empresas contribuiría a reforzar la coherencia de las políticas y a intensificar los esfuerzos para promover la aplicación de los Principios Rectores.

60. El Centro de Comercio Internacional (CCI) es el único organismo multilateral dedicado plenamente a apoyar la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas, centrándose especialmente desde el punto de vista geográfico en los países menos adelantados. A fin de cumplir su mandato, el CCI ha elaborado un “portal de herramientas de análisis de mercados” que es “el punto de acceso a una de las bases de datos más grandes sobre estadísticas de comercio, datos arancelarios, datos sobre la inversión extranjera directa y las normas privadas”⁷¹. El portal del CCI permite que esas empresas tengan acceso a cinco herramientas individuales para mejorar la transparencia mediante el análisis comercial. Las herramientas además “permiten que las empresas y las instituciones de apoyo al comercio identifiquen las oportunidades de exportación e importación y comparen los requisitos de acceso a los mercados y, además, ayudan a los formuladores de políticas a hacer un seguimiento del desempeño del comercio nacional y a prepararse para las negociaciones comerciales”⁷². Las herramientas se centran en un proceso de examen para las empresas y comprenden un mapa del comercio, el acceso a los mercados, la inversión, la competitividad y las normas que permiten que las empresas obtengan información sobre estadísticas de comercio, requisitos arancelarios y de mercado, datos sobre la inversión extranjera directa, normas opcionales, información sobre licitaciones públicas, estudios de análisis de mercado, fomento de la capacidad en los análisis de mercado y competitividad comercial. De esta forma, las herramientas del CCI ofrecen otro punto de entrada para respaldar la asunción por las pequeñas y medianas empresas de los Principios Rectores y deberían incorporarlos.

61. La OIT también ha elaborado una serie de iniciativas empresariales dirigidas a apoyar a las empresas y empresarios pequeños y medianos mediante programas de capacitación, prácticas comerciales y datos estadísticos en el marco del “Programa Inicie y Mejore su Negocio”. El Programa afirma ser el mayor programa mundial de capacitación en gestión empresarial centrado en la creación y mejora de las empresas como una estrategia para la creación de más y mejores empleos para las mujeres y los hombres⁷³. En el marco del programa, la OIT ofrece una serie de publicaciones, folletos, artículos basados en datos empíricos y recursos de noticias destinados a apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la promoción de: a) políticas de desarrollo empresarial que fomenten la creación de trabajo decente y el espíritu emprendedor y estimulen el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas; y b) el empleo productivo y el trabajo decente para todos, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad. Con la revisión de 2017 de su Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (véase el párr. 19), que incorpora los Principios Rectores, la OIT desempeñará un papel particularmente importante al respaldar las iniciativas dirigidas a las pequeñas y medianas empresas de conformidad con los Principios Rectores y proporcionar una referencia clave para las empresas transnacionales en su función de respetar los derechos humanos en las cadenas de valor mundiales.

62. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), por conducto de su Subdivisión de Desarrollo Empresarial, ha elaborado una serie de programas de capacitación sobre políticas para las pequeñas y medianas empresas, así como iniciativas de creación de capacidad para empoderar a las personas de los países en desarrollo. Entre ellos figuran el programa Empretec⁷⁴, formación empresarial, el Marco de

⁷⁰ Véase www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

⁷¹ Véase <http://www.intracen.org/itc/analisis-mercados/las-herramientas/>.

⁷² *Ibid.*

⁷³ Véase www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm.

⁷⁴ Véase <http://empretec.unctad.org/>.

políticas de fomento de la iniciativa empresarial y directrices de aplicación⁷⁵, el Programa de Vínculos Comerciales⁷⁶, y la Iniciativa sobre el Turismo Electrónico⁷⁷. La UNCTAD también ha elaborado una serie de programas de transparencia y contabilidad para ayudar a las pequeñas y medianas empresas en, por ejemplo, la presentación de informes sobre la responsabilidad de las empresas y la contabilidad.

63. Entre las organizaciones regionales, la Comisión Europea, además de ofrecer orientación concreta para las pequeñas y medianas empresas, ha elaborado una serie de guías sectoriales⁷⁸ que ofrecen orientación a las empresas para aplicar los Principios Rectores.

64. Muchas de las herramientas existentes a disposición de las pequeñas y medianas empresas les permiten no solo analizar críticamente sus deficiencias, sino también aprovechar sus programas de fomento de la capacidad. El programa “Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles” de la OIT⁷⁹ proporciona a nivel global asistencia técnica para ayudar a esas empresas a desarrollar y crear trabajo decente. El objetivo general del programa es ayudarlas a ser más sostenibles siendo más limpias, productivas y competitivas, y proporcionando trabajo más sostenible y decente. Mediante el programa de la OIT, se espera que las empresas mejoren su gestión del lugar de trabajo y reduzcan los trabajos innecesarios aplicando sistemas de organización según el método denominado de las “5S” a fin de: a) mejorar la calidad y la productividad; b) mejorar la capacidad de gestión de los recursos humanos y crear un mejor entorno de comunicación tanto para la dirección como para los trabajadores; c) aumentar la responsabilidad de las empresas mediante la gestión ambiental y una producción más limpia a fin de lograr un mayor rendimiento económico; d) mejorar la salud ocupacional y la gestión de la seguridad; y e) crear un entorno de trabajo mejor⁸⁰.

65. En el informe antes mencionado de la Organización Internacional de Empleadores y de la OIT se subrayaban las limitaciones del asesoramiento y la orientación externos para las pequeñas y medianas empresas. Por ejemplo, se indicaba que los participantes en el programa de la OIT arriba mencionado habían comunicado que toda oferta destinada a las empresas más pequeñas debería proporcionarse en dosis pequeñas y de fácil asimilación y debería ser muy pertinente y aplicable a las necesidades de las empresas⁸¹. Se llegó a esa conclusión después de que la encuesta revelase que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas solo tenían capacidad de gestión para cubrir el funcionamiento cotidiano de la empresa y disponían de poco tiempo para el desarrollo empresarial o para acudir a actividades de formación en creación de capacidad fuera del lugar de trabajo. También se llegó a la conclusión de que esas empresas tendían a subestimar los beneficios de un asesoramiento externo porque habitualmente no tenían que confrontarse con las mejores prácticas internacionales, aun cuando ese asesoramiento aumentaría la productividad y mejoraría sus normas y prácticas de derechos humanos. Además, se llegó a la conclusión de que los programas de fomento de la capacidad deberían explicar en un lenguaje claro y práctico lo que ofrecían y los beneficios que podrían extraer de sus servicios las pequeñas y medianas empresas. Se consideró que los testimonios de otros directivos y administradores era lo mejor para convencer a las empresas de que valía la pena invertir tiempo y recursos en un programa de capacitación.

66. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados por la Asamblea General en septiembre de 2015, prevén que las empresas, incluidas las de tamaño pequeño y mediano desempeñen un papel significativo.

⁷⁵ Véase <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Entrepreneurship/Entrepreneurship-Policy-Framework-and-Implementation-Guidance.aspx>.

⁷⁶ Véase <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Enterprise%20Development/Business-Linkage-Programme.aspx>.

⁷⁷ Véase http://unctad.org/es/Docs/tdxipbd6_sp.pdf.

⁷⁸ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-hum-0_en.

⁷⁹ Véase www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--es/index.htm.

⁸⁰ Véase www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_160240/lang--en/index.htm.

⁸¹ Véase www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

En su resolución 70/1, la Asamblea General exhortó a todas las empresas a que aprovecharan su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible, al tiempo que reconocía la diversidad del sector privado, que incluía tanto a las microempresas como a las cooperativas y las multinacionales. En la resolución, los Estados se comprometieron a fomentar un sector empresarial dinámico y eficiente, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estuviesen llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores. Los programas y organismos de las Naciones Unidas pueden desempeñar un papel importante traduciendo los derechos humanos en orientaciones prácticas que puedan ser utilizadas por las pequeñas y medianas empresas. Por ejemplo, el material de orientación para la aplicación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, sobre la igualdad de género, debería ayudar a las empresas que buscan mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo.

III. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

67. Aunque la aplicación por parte de las pequeñas y medianas empresas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha sido limitada y dichas empresas han estado en gran medida ausentes de los debates a nivel internacional sobre la promoción de la aplicación de los Principios Rectores, el presente informe muestra que unas actuaciones relativamente modestas por parte de diversos actores podrían contribuir en gran medida a comenzar a solventar esa laguna. La realización de ajustes en las comunicaciones de los principales interlocutores —como los departamentos gubernamentales encargados de la supervisión y regulación de esas empresas, así como otras empresas que forman parte de sus cadenas de suministro y de valor, y las organizaciones internacionales que ejecutan programas destinados a empresas más pequeñas— podría contribuir de forma importante a abordar las lagunas en la concienciación. Sin embargo, el nivel de concienciación sobre los Principios Rectores en los departamentos gubernamentales, especialmente en los que se centran en el crecimiento económico, sigue siendo un reto inicial, ya que estas instituciones gubernamentales tienden a considerar que su función consiste en dar apoyo a las pequeñas y medianas empresas para que obtengan resultados económicos y se interesan relativamente poco en la responsabilidad social. Por lo tanto, las medidas gubernamentales y los esfuerzos de las organizaciones internacionales son especialmente necesarios para hacer frente a ese reto, que se recoge esencialmente en el Principio 8, a saber, que los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes⁸².

68. Las grandes empresas transnacionales, que a menudo son las empresas que “dirigen” las cadenas de suministro en las que desarrollan sus actividades muchas pequeñas y medianas empresas, también desempeñan una función importante en el intercambio de conocimientos y experiencias sobre la aplicación de los Principios Rectores (aunque la mayor parte de las grandes empresas comerciales también se encuentran todavía en una fase temprana del proceso para aplicar los Principios Rectores) y en incentivar el cumplimiento de los Principios Rectores mediante códigos de conducta y cláusulas contractuales para los proveedores.

69. En esencia, existe una urgente necesidad de liderazgo estratégico, tanto por parte de las instituciones y organismos gubernamentales como en la comunidad

⁸² Véase www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

empresarial, a fin de alcanzar un nivel significativo de aplicación de los Principios Rectores por parte de las pequeñas y medianas empresas. En ese sentido, es importante tomar en consideración que estas empresas no son una mera versión a escala reducida de una gran empresa⁸³ y tener en cuenta las realidades a que se enfrentan, que varían mucho según los países y los sectores. Para ser eficaz, una estrategia debe tener en cuenta las desventajas de estas empresas, como su escasez de recursos, su limitada cuota de mercado, su situación como actor predominantemente de la economía informal (en muchas jurisdicciones, aunque no en todas), y las relaciones con otras entidades.

70. Mediante la elaboración de planes de acción nacionales, los Gobiernos tienen la oportunidad de aumentar la sensibilización sobre las responsabilidades en materia de derechos humanos de las pequeñas y medianas empresas en un contexto nacional y aclarar que los Principios Rectores se aplican a todas las empresas.

71. Disponer de información más accesible y fácil de usar y de herramientas prácticas es un buen punto de partida para la labor esencial de sensibilización sobre las responsabilidades en materia de derechos humanos que debe realizarse en prácticamente todas las economías. Esto debería complementarse con oportunidades de aprendizaje continuo que incluyan talleres de formación o programas de aprendizaje entre pares que apliquen un enfoque metodológico. Los programas específicos sobre la naturaleza y las expectativas de las normas internacionales para la gestión responsable de las empresas y el desarrollo sostenible deben incorporar los Principios Rectores.

B. Recomendaciones

72. En el presente informe, el Grupo de Trabajo propone una serie de recomendaciones específicas para los Estados y otros interesados, incluidas las pequeñas y medianas empresas. El Grupo de Trabajo invita a los Estados y a otros interesados a que formulen comentarios sobre el informe y sobre las recomendaciones que figuran a continuación.

73. El Grupo de Trabajo recomienda que los Estados:

a) Reconozcan que, como parte de su deber de proteger los derechos humanos contra los abusos de esos derechos por las empresas, adoptarán medidas para concienciar acerca de las consecuencias de los Principios Rectores para las pequeñas y medianas empresas e incentivarlas para que apliquen los Principios Rectores mediante una combinación de medidas obligatorias y voluntarias;

b) Presten apoyo específico a las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores, entre otras cosas traduciendo al contexto local los requisitos que contienen y ofreciendo oportunidades para el desarrollo de capacidad basado en la práctica para la aplicación de los Principios Rectores en colaboración con otros interesados;

c) Incorporen las normas de los Principios Rectores en los procesos y plataformas existentes de apoyo a las pequeñas y medianas empresas a fin de lograr una coherencia normativa más eficaz en las distintas políticas y departamentos gubernamentales;

d) Integren los Principios Rectores en las relaciones comerciales con las pequeñas y medianas empresas —exigiendo que en los procesos de contratación pública las empresas que se beneficien de préstamos, subvenciones y servicios financieros del Estado respeten los derechos humanos— y en las cadenas de suministro y las relaciones comerciales de las empresas de propiedad estatal;

⁸³ Véase “A Small Business Is Not a Little Big Business” (nota 12 *supra*).

e) Hagan participar a las pequeñas y medianas empresas en la elaboración de planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos como una vía para aumentar su concienciación y comunicar las expectativas de esas empresas;

f) Incluyan oportunidades para apoyar la aplicación de los Principios Rectores en las orientaciones y normas de sus organismos de desarrollo;

g) Presten apoyo específico a las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores, entre otras cosas simplificando los requisitos de los Principios Rectores y ofreciendo oportunidades de creación de capacidad;

h) Incorporen las normas de los Principios Rectores en los procesos y plataformas existentes para apoyar e incentivar a las pequeñas y medianas empresas en la aplicación de los Principios Rectores;

i) Colaboren con los organismos gubernamentales de desarrollo para que incluyan en sus normas oportunidades para apoyar la aplicación de los Principios Rectores;

j) Creen oportunidades para que un mayor número de pequeñas y medianas empresas pasen del sector informal al formal de manera que puedan recibir un apoyo pleno para la aplicación de los Principios Rectores.

74. El Grupo de Trabajo recomienda que las pequeñas y medianas empresas:

a) Busquen el apoyo de asociaciones industriales y de empleadores para informarse sobre las normas internacionales y los instrumentos prácticos para la aplicación de la responsabilidad de respetar los derechos humanos y participen en redes de aprendizaje entre homólogos;

b) Aprovechen la experiencia de los mecanismos de cumplimiento establecidos, incluidos los relativos a la sostenibilidad del medio ambiente, la salud y la seguridad, la lucha contra la corrupción y la lucha contra la trata;

c) Utilicen los procesos de responsabilidad social existentes —por ejemplo el marco de presentación de informes del Pacto Mundial, la presentación de informes sobre la sostenibilidad (como la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes) y las normas de certificación nacionales e internacionales (como la ISO 26000)— como plataformas para la aplicación de los Principios Rectores;

d) Aprovechen la experiencia de los mecanismos y programas de cumplimiento establecidos, incluidos los relativos a la sostenibilidad del medio ambiente, la salud y la seguridad, la lucha contra la corrupción y la lucha contra la trata;

e) Utilicen los sistemas de apoyo entre homólogos en o entre diferentes sectores para intercambiar conocimientos, experiencias y la aplicación de los Principios Rectores.

75. El Grupo de Trabajo recomienda que las empresas transnacionales:

a) Incentiven el respeto de los derechos humanos en las relaciones comerciales con las pequeñas y medianas empresas mediante la integración de los Principios Rectores en los códigos de conducta y las cláusulas contractuales para los proveedores;

b) Proporcionen orientación y fomento de la capacidad sobre la aplicación de los Principios Rectores a sus filiales, asociados y en otras relaciones comerciales en que participen pequeñas y medianas empresas;

c) Proporcionen orientación a sus asociados que sean pequeñas y medianas empresas sobre las mejores prácticas para la aplicación de los Principios Rectores;

d) Utilicen su posición estratégica para ayudar a sus miembros que sean pequeñas y medianas empresas mediante programas de fomento de la capacidad y de formación.

76. El Grupo de Trabajo recomienda que las asociaciones empresariales y de grupos de homólogos:

a) Sensibilicen a todos sus miembros acerca de la responsabilidad de respetar los derechos humanos y presten apoyo a la elaboración de herramientas prácticas para las pequeñas y medianas empresas que reflejen su situación particular en el contexto y el sector de que se trate;

b) Apoyen y velen por el respeto de los derechos humanos, incluida la aplicación de los Principios Rectores, en todas las fases de sus cadenas de suministro;

c) Aprovechen su número considerable de miembros para promover los Principios Rectores mediante todas las formas de comunicación e informen a sus miembros de las últimas novedades en materia de derechos humanos;

d) Promuevan una mayor competitividad mediante la mejora de las normas que estén vinculadas a incentivos en el mercado en el que funcionen las pequeñas y medianas empresas.

77. El Grupo de Trabajo recomienda que las organizaciones internacionales y el sistema de las Naciones Unidas:

a) Integren los Principios Rectores en las herramientas y la orientación y el fomento de la capacidad dirigidos a las pequeñas y medianas empresas;

b) Procuren aclarar las normas y simplificar los Principios Rectores para las pequeñas y medianas empresas;

c) Asuman un papel de liderazgo en la creación de iniciativas para los colaboradores encaminadas a fomentar el intercambio de conocimientos mediante la participación de las pequeñas y medianas empresas en sus actividades;

d) Sigam colaborando con los Estados y las empresas a fin de prestar asistencia especial a las pequeñas y medianas empresas de los países menos adelantados y adapten a los Principios Rectores esa orientación y asistencia;

e) Elaboren e impartan cursos de formación, tanto en línea como por medios no electrónicos, para aumentar la concienciación sobre los Principios Rectores y su pertinencia para las empresas.

78. El Grupo de Trabajo recomienda que el mundo académico, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil:

a) Destaquen en los foros pertinentes, como los procesos de elaboración de planes de acción nacionales, la importancia de que las pequeñas y medianas empresas apliquen los Principios Rectores;

b) Apoyen el desarrollo de herramientas para que las pequeñas y medianas empresas apliquen los Principios Rectores, a fin de asegurar que esas herramientas tengan en cuenta la realidad de los problemas de derechos humanos y las perspectivas de las víctimas en el contexto correspondiente;

c) Dedicuen mayor atención a las pequeñas y medianas empresas, con miras a mejorar los derechos humanos, mediante el acceso a programas de reparación y de rendición de cuentas que pongan de relieve el derecho nacional e internacional;

d) Reúnan datos específicos de las pequeñas y medianas empresas y de sus obligaciones y desempeño en materia de derechos humanos, a fin de determinar las deficiencias y las buenas prácticas a escala mundial;

e) Ofrezcan programas de creación de capacidad encaminados a proteger y promover los derechos humanos.