



Asamblea General

Distr. general
12 de julio de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo octavo período de sesiones

Tema 73 b) del programa provisional*

**Promoción y protección de los derechos humanos:
cuestiones de derechos humanos, incluidos otros medios
de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y
las libertades fundamentales**

El papel de las empresas en la realización del derecho al desarrollo

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe del Relator Especial sobre el derecho al desarrollo, Surya Deva, presentado con arreglo a lo dispuesto en las resoluciones [33/14](#) y [51/7](#) del Consejo de Derechos Humanos.

* [A/78/150](#).



Informe del Relator Especial sobre el derecho al desarrollo, Surya Deva

Resumen

En este informe, presentado a la Asamblea General de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones 33/14 y 51/7 del Consejo de Derechos Humanos, el Relator Especial sobre el derecho al desarrollo, Surya Deva, plantea una visión holística del derecho al desarrollo y examina el papel de las empresas en la realización de ese derecho. Además, se ofrece una hoja de ruta para aprovechar la contribución positiva de las empresas y para minimizar los efectos adversos que tienen sus actividades en el derecho al desarrollo. Mediante el análisis de una serie de normas internacionales, el Relator Especial ofrece ejemplos ilustrativos de cómo podrían contribuir las empresas a hacer realidad los cuatro aspectos del derecho al desarrollo (desarrollo económico, social, cultural y político) y del papel facilitador que deben desempeñar los Estados y las organizaciones de la sociedad civil a este respecto. El Relator Especial también pide un cambio fundamental en la forma en que las empresas operan en la sociedad, para lo cual es necesario reorientar la finalidad de las empresas, cambiar los modelos de negocio irresponsables e ir más allá del enfoque de “no causar daño”. Las empresas solo podrán contribuir de forma significativa a un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible si se llevan a cabo estos cambios transformadores.

I. Introducción

A. Contexto

1. Este informe se presenta a la Asamblea General de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones [33/14](#) y [51/7](#) del Consejo de Derechos Humanos.
2. El mundo se encuentra en una encrucijada como consecuencia de múltiples retos: pobreza, desigualdad, discriminación interseccional, nacionalismo y populismo, brecha digital, cambio climático, contaminación ambiental, pérdida de biodiversidad, inseguridad alimentaria y energética, conflictos armados, refugiados y desplazamientos internos y nuevas tecnologías disruptivas. La no realización del derecho al desarrollo o la aplicación de políticas de desarrollo económico insostenibles están vinculadas de un modo u otro a todos estos retos. Asimismo, las empresas son un elemento fundamental tanto en la contribución a estos retos como para su resolución.
3. En el informe, el Relator Especial sobre el derecho al desarrollo, Surya Deva, establece vínculos entre estas crisis mundiales y la brecha que existe entre el potencial que tienen las empresas para contribuir a la realización del derecho al desarrollo y lo que realmente hacen. Presenta una visión ambiciosa para que las empresas se replanteen el papel que desempeñan en la sociedad a fin de contribuir a la realización del derecho al desarrollo y, a su vez, a la superación de algunos de los acuciantes retos mundiales.

B. Objetivos

4. En su informe, el Relator Especial persigue cuatro objetivos. En primer lugar, expone brevemente los componentes clave del derecho al desarrollo y el valor único que aporta este derecho a la práctica del derecho internacional de los derechos humanos. Los Estados, las empresas y demás actores deben tener en cuenta esta definición del derecho al desarrollo a la hora de cumplir con sus deberes y responsabilidades.
5. En segundo lugar, el Relator Especial analiza el papel fundamental de las empresas a la hora de hacer realidad los cuatro aspectos del derecho al desarrollo (desarrollo económico, social, cultural y político) de acuerdo con las normas internacionales pertinentes. Ofrece ejemplos ilustrativos de cuestiones en las que podrían centrarse las empresas para hacer realidad cada uno de los cuatro aspectos del derecho al desarrollo y expone una selección de buenas prácticas empresariales.
6. En tercer lugar, el Relator Especial hace hincapié en tres elementos del cambio fundamental que debe producirse en lo relativo al papel que desempeñan las empresas en la sociedad: reorientar la finalidad de las empresas, cambiar los modelos de negocio irresponsables e ir más allá del enfoque de “no causar daño”. Las empresas solo podrán contribuir de forma significativa a un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible si se llevan a cabo estos cambios sistemáticos.
7. En cuarto lugar, el Relator Especial examina brevemente el papel facilitador de los Estados y de las organizaciones de la sociedad civil a la hora de garantizar que las empresas contribuyan de forma proporcional a la realización del derecho al desarrollo.

C. Metodología

8. El Relator Especial se basa en las normas internacionales relativas al derecho al desarrollo, así como en las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos, en la bibliografía pertinente y en la práctica de los Estados y las empresas. El análisis realizado en el informe se basa en la información obtenida gracias a una amplia labor de divulgación llevada a cabo para recabar aportaciones de todas las partes interesadas.

9. En respuesta a la petición de aportaciones del Relator Especial, se recibieron contribuciones de 11 Estados, 4 organizaciones internacionales, 18 organizaciones de la sociedad civil, 2 representantes de empresas y 4 particulares (entre ellos miembros del mundo académico)¹. El Relator Especial también llevó a cabo una consulta en Bangkok el 8 de junio de 2023 durante el Foro de Empresas Responsables y Derechos Humanos de Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas y dos consultas en línea con expertos de todas las regiones del mundo los días 21 y 22 de junio. Además, mantuvo varias conversaciones bilaterales con representantes de Estados y otras organizaciones en Ginebra durante los meses de mayo y junio. El Relator Especial agradece a todas las partes interesadas las aportaciones realizadas en diversas formas.

D. Alcance y limitaciones

10. El presente informe se centra en lo que las empresas deben (o no deben) hacer para hacer efectivo el derecho al desarrollo de acuerdo con las normas internacionales pertinentes. El análisis y las recomendaciones se aplican a todas las empresas, independientemente del sector en el que operen (público o privado, multinacional o local, formal o informal).

11. El Relator Especial reconoce los deberes y las responsabilidades de los Estados y de otros actores, como las organizaciones intergubernamentales, las instituciones financieras internacionales, los organismos de desarrollo, los bancos públicos de desarrollo y las instituciones nacionales de derechos humanos, en lo relativo a la realización del derecho al desarrollo. Las organizaciones de la sociedad civil, los defensores de los derechos humanos y los medios de comunicación también desempeñan un papel clave a la hora de garantizar que las empresas contribuyan a la realización del derecho al desarrollo. Sin embargo, debido a las limitaciones de espacio, el informe solo aborda brevemente el papel facilitador de los Estados y las organizaciones de la sociedad civil.

II. El derecho al desarrollo

A. Información esencial sobre el derecho al desarrollo

12. La Declaración sobre el Derecho al Desarrollo de 1986 define el derecho al desarrollo como el derecho de todo ser humano y de todos los pueblos a “participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar de él”². De esta definición se desprenden tres elementos y cuatro aspectos del derecho al desarrollo. Los tres elementos son la capacidad de los seres humanos para “participar en”, “contribuir a” y “disfrutar de” el derecho al desarrollo. Los cuatro aspectos son: desarrollo económico, social, cultural y político.

¹ Todas las aportaciones figuran en www.ohchr.org/en/calls-for-input/2023/call-inputs-2023-reports-un-special-rapporteur-right-development.

² Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, art. 1, párr. 1.

Fijarse como meta hacer realidad estos cuatro aspectos sirve como vía hacia la realización de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

13. Además, de la Declaración y otros instrumentos pertinentes se pueden extraer cuatro principios generales del derecho al desarrollo: libre determinación, interseccionalidad, equidad intergeneracional y distribución justa.

14. El primer principio general del derecho al desarrollo es la libre determinación. Los pueblos tienen derecho a determinar su desarrollo económico, social y cultural de acuerdo con la Carta Internacional de Derechos Humanos. El principio de la libre determinación da derecho a los pueblos a tener “plena soberanía sobre todas sus riquezas y recursos naturales”³. Este principio es importante debido a que algunos Estados o empresas tienden a justificar la toma de control de los recursos naturales de comunidades vulnerables o marginadas, sin su participación significativa, en aras del bien público general o para lograr un modelo de desarrollo económico descendente.

15. El segundo principio general del derecho al desarrollo es la interseccionalidad. Los titulares de derechos “no son un grupo homogéneo”⁴. Un elevado número de personas y grupos se enfrentan con frecuencia a formas de discriminación múltiples y estratificadas dentro de la sociedad, que socavan su capacidad para ejercer el derecho al desarrollo. Por este motivo, en el preámbulo de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo se hace hincapié en la obligación de los Estados de promover el respeto universal de los derechos humanos “sin distinción de ninguna clase por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, situación económica, nacimiento u otra condición”⁵.

16. El tercer principio general del derecho al desarrollo es la equidad intergeneracional, ya que este derecho no da licencia para destruir el ecosistema del planeta ni para socavar la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus aspiraciones de desarrollo. Tanto la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992 como la Declaración y el Programa de Acción de Viena de 1993 hacen hincapié en este componente del derecho al desarrollo: “el derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras”⁶. El principio 5 b) de los Principios de Maastricht sobre los Derechos Humanos de las Generaciones Futuras de 2023 también es pertinente en este sentido, ya que establece que las generaciones futuras tienen derecho a todos los derechos humanos individuales y colectivos, entre ellos el derecho al desarrollo⁷. El principio de la equidad intergeneracional, que también se reconoce en el preámbulo del Acuerdo de París sobre el cambio climático, es fundamental para garantizar que el derecho al desarrollo contribuya a un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible.

17. El cuarto principio del derecho al desarrollo es la distribución justa. El artículo 2, párrafo 3, de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo establece que el objetivo es “mejorar constantemente el bienestar de la población entera y de todos los individuos” y “la equitativa distribución de los beneficios” resultantes de las políticas nacionales de desarrollo⁸. En lugar de facilitarse el desarrollo económico únicamente de algunas personas, es un derecho garantizar que no se deje a nadie atrás.

³ *Ibid.*, art. 1, párr. 2.

⁴ [A/72/162](#), párr. 26. Véase también [A/HRC/41/43](#).

⁵ Véase también el artículo 6, párrafo 1, de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

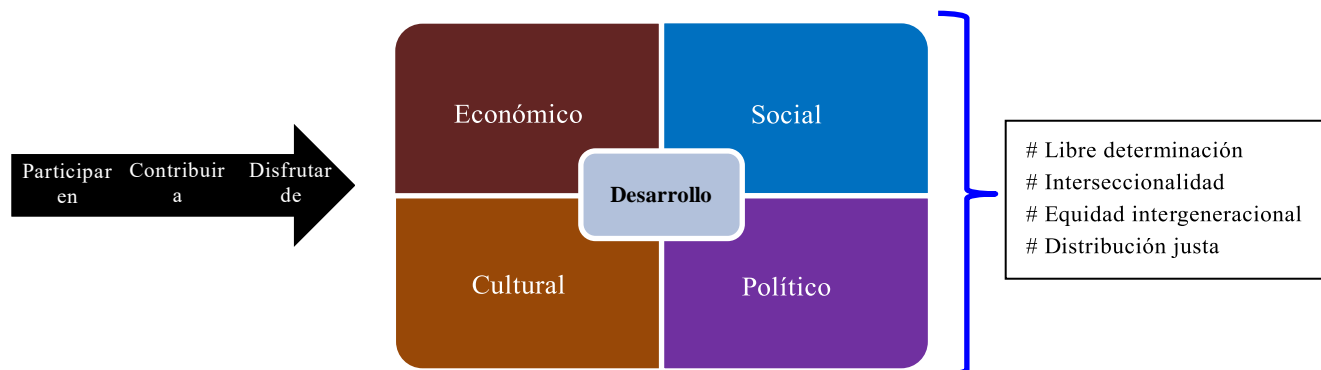
⁶ Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, principio 3. En el párrafo 11 de la Declaración y el Programa de Acción de Viena se utiliza una formulación similar.

⁷ Disponible en www.etoconsortium.org/es/principios-sobre-los-derechos-humanos-de-las-generaciones-futuras/.

⁸ Véase también la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, art. 8, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, metas 2.5 y 15.6.

18. Todos estos elementos, aspectos y principios generales del derecho al desarrollo son cruciales, ya que eliminar cualquiera de ellos generaría un desequilibrio. En la figura se muestra la correlación entre estos tres aspectos, cuatro elementos y cuatro principios.

Visión holística del derecho al desarrollo



B. Valor único del derecho al desarrollo

19. El derecho al desarrollo añade un valor único al derecho internacional de los derechos humanos de varias maneras. El Relator Especial hará hincapié en esta cuestión en su informe prospectivo para la 54ª sesión del Consejo de Derechos Humanos, titulado “Revitalizar el derecho al desarrollo: visión de futuro”. En el presente informe bastará con ilustrar brevemente el valor añadido. El derecho al desarrollo reconoce la capacidad de acción de los seres humanos, ya que su “participación activa, libre y significativa” resulta fundamental para la observancia de ese derecho⁹. Los seres humanos también deben contribuir a la realización del derecho al desarrollo.

20. El derecho al desarrollo ofrece un proceso no solo destinado a mejorar las capacidades de las personas para lograr el desarrollo, sino también a conseguir la realización de todos los demás derechos humanos. Al centrarse en el objetivo de lograr un desarrollo holístico (desarrollo económico, social, cultural y político), este derecho integra la aplicación práctica del principio de que los derechos humanos son “indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí”.

21. El derecho al desarrollo también pone de relieve la importancia del deber que tienen los Estados de cooperar para hacer realidad ese derecho¹⁰. La cooperación y la solidaridad internacionales son vitales para la realización de todos los derechos humanos y para superar muchos de los retos a los que se enfrenta actualmente la humanidad: desde el cambio climático hasta la migración, las pandemias, la paz y la seguridad, la regulación de las nuevas tecnologías, la seguridad alimentaria y el terrorismo¹¹.

⁹ Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, preámbulo. Véanse también los artículos 1 y 2.

¹⁰ *Ibid.*, art. 3, párrs. 2 y 3, y art. 6, párr. 1.

¹¹ Véase [A/75/982](#). Véase también “*UN expert calls for declaration on the right to international solidarity*”, comunicado de prensa de 28 de junio de 2023.

C. Garantes de derechos y responsabilidades

22. En la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo se determina quiénes tienen deberes y responsabilidades en relación con el derecho al desarrollo. En primer lugar, todos los seres humanos tienen “la responsabilidad del desarrollo”¹². Esta responsabilidad, a la vez individual y colectiva, es coherente con la consideración de los garantes de derechos como agentes activos en la realización del derecho al desarrollo.

23. Tal como ocurre con otros derechos humanos, todos los Estados tienen deberes tripartitos con respecto a la realización del derecho al desarrollo¹³. Teniendo en cuenta la naturaleza del derecho y la historia colonial que generó una desventaja inherente para el Sur Global, se presta especial atención al deber de los Estados de “cooperar mutuamente para lograr el desarrollo y eliminar los obstáculos al desarrollo”¹⁴. El segundo texto revisado del proyecto de convención sobre el derecho al desarrollo profundiza en el deber de los Estados de respetar, proteger y hacer efectivo el derecho al desarrollo, así como en su deber de cooperar¹⁵. El proyecto de convención también expone brevemente el deber de las personas jurídicas “de abstenerse de participar en la violación del derecho al desarrollo” y ciertas obligaciones de las organizaciones internacionales¹⁶.

24. La Declaración sobre el Derecho al Desarrollo no menciona los deberes ni las responsabilidades de otros actores. No obstante, en vista de la naturaleza evolutiva del derecho internacional de los derechos humanos, hay otros actores, como las instituciones financieras internacionales, los bancos públicos de desarrollo y las empresas, que también tienen deberes y responsabilidades independientes en relación con los derechos humanos, entre ellos el derecho al desarrollo. A continuación se examina esta cuestión más en detalle en relación con las empresas.

III. Normas clave para las empresas

25. Existen numerosas normas internacionales que facilitan orientación a las empresas sobre su responsabilidad de respetar los derechos humanos. A continuación se analizan algunas de ellas a fin de mostrar cómo pueden constituir un punto de partida sólido para que las empresas contribuyan a la realización del derecho al desarrollo.

A. Pacto Mundial de las Naciones Unidas

26. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, puesto en marcha en el año 2000, es la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial del mundo¹⁷. Sus diez principios se refieren a los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Estos principios se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas

¹² Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, art. 2, párr. 2.

¹³ *Ibid.*, arts. 2 a 8.

¹⁴ *Ibid.*, art. 3, párr. 3.

¹⁵ A/HRC/WG.2/24/2, arts. 10 a 12.

¹⁶ *Ibid.*, arts. 7 y 9.

¹⁷ Véase <https://unglobalcompact.org/what-is-gc>.

contra la Corrupción¹⁸. El ejercicio del derecho al desarrollo se menciona expresamente en el principio 3 de la Declaración de Río.

27. Los principios del Pacto Mundial van más allá de la responsabilidad negativa de las empresas en materia de derechos humanos. Por ejemplo, el principio 1 establece que las empresas “deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente”, mientras que el principio 9 establece que las empresas “deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”. Esto significa que se espera que las empresas vayan más allá del enfoque de “no causar daño”.

28. El Pacto Mundial también anima a las empresas participantes a que contribuyan a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la resolución de los retos a los que se enfrenta la sociedad a través de la innovación y la colaboración, si bien previamente deben llevar a cabo su actividad empresarial de forma responsable¹⁹.

B. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

29. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados de manera unánime por el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011, enuncian los deberes de los Estados y las responsabilidades de las empresas de proteger y respetar los derechos humanos y de reparar los abusos de derechos humanos relacionados con empresas²⁰. Una de las aportaciones más significativas de los Principios Rectores ha sido articular la responsabilidad independiente de todas las empresas de respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben llevar a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos con miras a determinar, prevenir y mitigar sus repercusiones para los derechos humanos y rendir cuentas de cómo respetan los derechos humanos. La consulta con los garantes de derechos que podrían verse afectados y otras partes interesadas es un elemento clave del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos.

30. Los Principios Rectores resultan pertinentes a la hora de determinar la responsabilidad de las empresas en relación con el derecho al desarrollo al menos por tres razones. En primer lugar, varios componentes del derecho al desarrollo —como la mejora del bienestar de las personas, la libre determinación, la no discriminación, la participación y la cooperación internacional²¹— ya forman parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, a la que se hace referencia en el principio 12 de los Principios Rectores. En segundo lugar, en el comentario al principio 12 se indica que, dependiendo de las circunstancias, “es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas”. La Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, así como la Declaración de Río y la Declaración de Viena, son otras de las normas que las empresas deben tener en cuenta. En tercer lugar, un elevado número de abusos de derechos humanos relacionados con empresas están vinculados a proyectos de desarrollo que se llevan a cabo sin una participación significativa de la población. Esto sugiere que tanto los Estados como las empresas deben prestar una mayor atención a la realización del derecho al desarrollo de forma holística con miras a hacer frente a las causas profundas de los abusos de derechos humanos cometidos por empresas.

¹⁸ Véase <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

¹⁹ Véase <https://unglobalcompact.org/sdgs/about>.

²⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”, publicación de las Naciones Unidas, 2011.

²¹ ACNUDH, “Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo” (Nueva York y Ginebra, 2006), págs. 5 a 7.

C. Objetivos de Desarrollo Sostenible

31. El derecho al desarrollo es un elemento fundamental para la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible²². La consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible contribuiría en gran medida a garantizar el derecho al desarrollo. Las empresas tienen un papel clave en la consecución de estos objetivos como parte de la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible²³.

32. En el marco de la Agenda 2030, se espera que las empresas vayan más allá de “no causar daño”. Por ejemplo, las empresas deben “contribuir a modificar las modalidades insostenibles de consumo y producción” y movilizar “asistencia financiera y técnica para fortalecer la capacidad científica, tecnológica y de innovación de los países en desarrollo con el fin de avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles”²⁴. También deben aprovechar “su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible”²⁵. Las empresas deben fomentar las alianzas entre múltiples interesados que “movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo”²⁶.

33. En la Agenda de Acción de Addis Abeba, que es parte integrante de la Agenda 2030, también se anima a las empresas a seguir realizando “inversiones de impacto, que combinen el rendimiento de las inversiones con efectos no financieros”²⁷.

D. Derechos del Niño y Principios Empresariales

34. Los Derechos del Niño y Principios Empresariales, diez principios elaborados conjuntamente por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Save the Children publicados en 2012, proporcionan orientación a las empresas sobre las medidas que pueden tomar en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad con miras a respetar y apoyar los derechos del niño²⁸.

35. Los Derechos del Niño y Principios Empresariales incorporan un enfoque holístico para los derechos del niño, ya que no pueden protegerse de forma aislada. El trabajo decente y las políticas favorables a la familia, por ejemplo, tienen una correlación directa con la protección de los derechos del niño²⁹. Por ello, el principio 3 establece acertadamente que las empresas deben “proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores”. Los principios prevén que las empresas respeten y apoyen los derechos del niño, de manera que se va más allá del enfoque de “no causar daño”. Las empresas deben “promover los derechos del niño

²² Resolución 70/1, titulada “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, preámbulo y párrafos 10 y 35.

²³ *Ibid.*, párrs. 60 y 61.

²⁴ *Ibid.*, párr. 28.

²⁵ *Ibid.*, párr. 67.

²⁶ *Ibid.*, meta 17.16.

²⁷ Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 37.

²⁸ Véase

https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FCRBP%2FPrinciples_final_ES.pdf. Véase también Comité de los Derechos del Niño, observación general núm. 16 (2013), sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño.

²⁹ Jennifer Waidler, Bindu Sunny y Gwyther Rees, “Family-friendly policies in South Asia”, documento de trabajo de Innocenti núm. 2021-05 (Oficina de Investigación del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) - Innocenti, Florencia, 2021).

en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras” (principio 7) y “ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia” (principio 9).

36. Si las empresas aplican los diez principios, contribuirán significativamente a hacer realidad el derecho al desarrollo de los niños³⁰. La vigilancia por parte de las empresas de transporte y los hoteles podría prevenir la trata de niños, mientras que la adopción de prácticas empresariales responsables y el desarrollo de las capacidades de los proveedores podrían eliminar el trabajo infantil. De manera similar, unas prácticas de comercialización y publicidad responsables podrían mejorar la salud y el bienestar mental de los niños.

E. Principios para la Inversión Responsable

37. Ante la creciente importancia que revisten las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza para las prácticas de inversión, un grupo internacional de inversionistas institucionales elaboró los Principios para la Inversión Responsable, que comprenden seis principios³¹. La realización del derecho al desarrollo requiere inversiones por parte de las empresas. La Agenda de Acción de Addis Abeba reconoce que “invertir en los niños y los jóvenes es fundamental a fin de lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible para las generaciones presentes y futuras”³². La inversión en servicios públicos, así como “en infraestructura sostenible y resiliente, incluidas las de transporte, energía, agua y saneamiento para todos”, también es fundamental para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible³³.

38. Sin embargo, las prácticas de inversión irresponsables podrían resultar contraproducentes. Por este motivo, existe una estrecha conexión entre los tres componentes (ambiental, social y de gobernanza) con el fin de hacer realidad una visión holística del derecho al desarrollo. El principio 1 de los Principios para la Inversión Responsable establece que los inversionistas incorporarán cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza “en los análisis de inversión y en los procesos de toma de decisiones”. El principio 3 establece que los inversionistas deben procurar que las entidades en las que inviertan divulguen de manera adecuada las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. En este contexto, resulta pertinente la Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles. Su objetivo es mejorar el rendimiento respecto de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza y fomentar la inversión sostenible, en particular la financiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas³⁴. A fecha de junio de 2023, la Iniciativa cuenta con 133 bolsas de valores como miembros³⁵. Algunas de estas bolsas de valores o agencias reguladoras han empezado a exigir a las empresas cotizadas que divulguen datos ambientales, sociales y de gobernanza. Por ejemplo, la Junta de Valores y Bolsa de la India ha fijado como requisito obligatorio la presentación de informes sobre responsabilidad empresarial y sostenibilidad para las 1.000 empresas cotizadas más grandes a partir del ejercicio económico 2022/23³⁶. En estos momentos, el Gobierno de Malasia está diseñando el marco industrial nacional en materia ambiental, social y

³⁰ Pacto Mundial de las Naciones Unidas, “Children’s Rights and Business Principles – Good Practices per Principle” (2015). Disponible en <https://unglobalcompact.org/library/1571>.

³¹ Véase www.unpri.org/about-us/what-are-the-principles-for-responsible-investment.

³² Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 37.

³³ *Ibid.*, párrs. 12 y 14.

³⁴ “About the Sustainable Stock Exchanges Initiative”. Disponible en <https://sseinitiative.org/about/>.

³⁵ “Sustainable Stock Exchange Initiative Partner Exchanges”. Disponible en <https://sseinitiative.org/members/>.

³⁶ Reglamento de la Junta de Bolsa y Valores de la India de 2015 (Obligaciones de Cotización y Requisitos de Divulgación), artículo 34, párrafo 2.

de gobernanza para el sector manufacturero, con vistas a fomentar una fabricación y unas inversiones encaminadas a lograr un desarrollo sostenible³⁷.

F. Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales

39. Las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, adoptadas originalmente en 1976 y actualizadas por última vez en 2023, son recomendaciones dirigidas conjuntamente por una serie de Gobiernos a las empresas multinacionales para “impulsar las contribuciones positivas que las empresas multinacionales pueden realizar al progreso económico, medioambiental y social”³⁸. Las Líneas Directrices de la OCDE tienen un alcance más amplio, ya que abordan cuestiones como el medio ambiente, la corrupción, la ciencia y la tecnología, la fiscalidad, los derechos de los consumidores y la competencia. Contienen un mecanismo no judicial incorporado (el punto de contacto nacional) encargado de resolver las denuncias de posibles infracciones de las Líneas Directrices. Esto será relevante en el contexto del derecho al desarrollo si las comunidades afectadas por determinados proyectos se sienten agraviadas.

40. Dado que las Líneas Directrices de la OCDE se aplican a las empresas que operan en o desde el territorio de los 51 Estados adherentes, tienen una aplicación mundial. La actualización de las Líneas Directrices de 2023 ha dado lugar a mejoras significativas, algunas de las cuales tienen una importancia directa en el contexto del derecho al desarrollo. Bastaría con señalar dos ejemplos ilustrativos. En primer lugar, las nuevas Líneas Directrices establecen cómo deben contribuir las empresas a alcanzar los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación a este fenómeno, conservación, restauración y utilización sostenible de la diversidad biológica y uso sostenible, eficiente y legal de la tierra, los recursos y la energía³⁹. Todos estos aspectos serán fundamentales para el principio de la equidad intergeneracional anteriormente señalado. En segundo lugar, las Líneas Directrices actualizadas indican que las empresas deberán divulgar información sobre la conducta empresarial responsable⁴⁰. Esto incluye información sobre los planes de la empresa para aplicar la diligencia debida, sobre las esferas en las que se ha determinado que habrá efectos o riesgos significativos, sobre los efectos adversos o riesgos detectados, priorizados y evaluados y sobre los criterios de priorización⁴¹. Dicha información resultará sumamente útil para facilitar la participación de los ciudadanos en las decisiones de las empresas que repercutan en el derecho al desarrollo.

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

41. El trabajo decente es parte integrante tanto del derecho al desarrollo como de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por lo tanto, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resulta pertinente para las empresas debido a que la

³⁷ Aportación de Malasia, 8 de junio de 2023.

³⁸ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (Ediciones OCDE, 2013), prefacio, párrafo 9.

³⁹ OCDE, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct* (OECD Publishing, París, 2023), comentario al capítulo VI, párr. 66.

⁴⁰ *Ibid.*, cap. III, párr. 3.

⁴¹ *Ibid.*

adhesión a la Declaración “contribuirá a crear unas condiciones más propicias para el trabajo decente, un crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social”⁴².

42. El objetivo de la Declaración Tripartita de la OIT es “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos”⁴³. Además de establecer una serie de políticas generales, la Declaración proporciona orientación para las empresas, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones relacionadas con el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales. Por ejemplo, las empresas multinacionales deben “respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo”, “aplicar las normas más elevadas en materia de seguridad y salud” y “guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones”⁴⁴. Asimismo, al invertir en países en desarrollo, deben “tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos” y, siempre que sea posible, deben “participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países anfitriones”⁴⁵. Las multinacionales podrían “complementar los sistemas públicos de seguridad social”⁴⁶.

43. Una aportación única de la Declaración Tripartita de la OIT reside en la creación de un mecanismo institucionalizado para el diálogo social sobre cuestiones de interés mutuo entre los Gobiernos y los representantes de los empleadores y los trabajadores. La Declaración también subraya la importancia de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y destaca que las empresas multinacionales deben llevar a cabo consultas significativas con las organizaciones de trabajadores a la hora de aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos.

IV. El papel de las empresas en lo relativo al derecho al desarrollo

44. Las empresas desempeñan un papel esencial en la realización del derecho al desarrollo⁴⁷. Construyen casas, edifican infraestructura, ofrecen préstamos y servicios bancarios, crean oportunidades de empleo, fomentan las capacidades profesionales, desarrollan nuevos medicamentos y vacunas, prestan servicios de Internet, ofrecen diversos medios de transporte y facilitan acceso a servicios públicos esenciales. No obstante, las actividades empresariales también pueden socavar el derecho al desarrollo, por ejemplo, al evadir el pago de impuestos, promover la venta de productos insalubres, explotar a los trabajadores migratorios, causar contaminación ambiental o desplazar a Pueblos Indígenas para proyectos de desarrollo.

45. La clave, por tanto, es aprovechar la contribución positiva de las empresas y minimizar los efectos adversos que tienen las actividades empresariales en el derecho al desarrollo. En esta parte, el Relator Especial ofrece ejemplos ilustrativos de las medidas que pueden tomar las empresas para hacer realidad los cuatro aspectos del derecho al desarrollo, entre otras vías mediante la integración de los cuatro principios generales.

46. Las empresas no deben considerar los cuatro aspectos del derecho al desarrollo como compartimentos estancos, sino como elementos que se complementan y

⁴² Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, introducción.

⁴³ *Ibid.*, párr. 2.

⁴⁴ *Ibid.*, párrs. 27, 30 y 44.

⁴⁵ *Ibid.*, párr. 19.

⁴⁶ *Ibid.*, párr. 22.

⁴⁷ Resolución 70/1, párr. 67; Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 35; y aportación de la Organización Internacional de Empleadores, págs. 2 a 5.

refuerzan entre sí. Por ejemplo, el papel de las empresas en la consecución de una transición justa hacia una economía baja en carbono será vital para los cuatro aspectos del derecho al desarrollo⁴⁸. Del mismo modo, el hecho de que las empresas —trabajando en colaboración con los Estados, los sindicatos y otros actores pertinentes— puedan garantizar una migración de trabajadores libre de explotación y crear condiciones de trabajo decentes para ellos contribuiría a hacer realidad el desarrollo económico, social, cultural y político, también para dichos trabajadores⁴⁹. El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular de 2018, en el que los derechos humanos son uno de los principios transversales, proporciona una hoja de ruta para lograr este objetivo⁵⁰.

A. Desarrollo económico

47. Un informe de Oxfam Internacional de 2023 destaca que, por primera vez en 25 años, la riqueza y la pobreza extremas han aumentado en paralelo de una manera considerable, así como que el 1 % más rico ha acaparado cerca de dos tercios de toda la nueva riqueza, por valor de 42 billones de dólares, creada desde 2020⁵¹. La desigualdad no se limita a la distribución de la riqueza. Sigue habiendo un nivel preocupante de desigualdad de género⁵², mientras que 2.700 millones de personas —aproximadamente un tercio de la población mundial— siguen sin estar conectadas a Internet⁵³. Estas desigualdades generalizadas constituyen un gran obstáculo para la realización del derecho al desarrollo⁵⁴.

48. La desigualdad económica actual no es un accidente. Hay una serie de políticas y prácticas empresariales que son parte del problema. Por ejemplo, mientras que el paquete de remuneración de los directores generales creció un 1.460 % entre 1978 y 2021, la retribución del trabajador medio solo aumentó un 18,1 % durante el mismo período⁵⁵. Las empresas pueden formar parte de la solución, para lo que han de adoptar medidas destinadas a reducir la desigualdad económica existente. Si las empresas pagan salarios mínimos vitales a los trabajadores (incluidos los que forman parte de sus cadenas de suministro)⁵⁶, se reducirán directamente las desigualdades económicas y de otro tipo. El principio 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales establece que los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un

⁴⁸ Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, “Just energy transition principles for human rights in business and investment”. Disponible en www.business-humanrights.org/en/big-issues/natural-resources/just-energy-transition-principles-for-human-rights-in-business-and-investment-2/.

⁴⁹ Véase la aportación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 28 de junio de 2023.

⁵⁰ Véase <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/452/03/PDF/N1845203.pdf?OpenElement>.

⁵¹ Oxfam Internacional, *La ley del más rico: grabar la riqueza extrema para acabar con la desigualdad* (Oxford, 2023).

⁵² Véase Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022* (2022).

⁵³ Unión Internacional de Telecomunicaciones, “Facts and Figures 2022: latest on global connectivity amid economic downturn”. Disponible en www.itu.int/hub/2022/11/facts-and-figures-2022-global-connectivity-statistics/.

⁵⁴ A/HRC/39/51, párrs. 5 a 30. Véase también E/CN.4/2002/WG.18/2, párrs. 26 a 29.

⁵⁵ Josh Bivens y Jori Kandra, “CEO pay has skyrocketed 1,460% since 1978”, 4 de octubre de 2022. Disponible en www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/.

⁵⁶ El indicador sobre los derechos humanos en las empresas de 2022 muestra que solo el 13 % de las empresas pagaban salarios mínimos vitales o se habían fijado el objetivo de hacerlo para sus “propias” operaciones, mientras que el 6 % de las empresas tenían requisitos u objetivos similares para sus proveedores. Aportación de la World Benchmarking Alliance, 23 de junio de 2023.

nivel de vida digno⁵⁷. El Código de Conducta de la Iniciativa de Cumplimiento Social Empresarial de Amfori anima a sus miembros y a sus socios comerciales a trabajar progresivamente hacia el pago de un salario mínimo vital que sea suficiente para proporcionar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias⁵⁸. Empresas como H&M y Unilever han empezado a tomar medidas para cumplir con su compromiso de pagar a los trabajadores un salario mínimo vital⁵⁹. Más empresas deberían seguir este camino.

49. Las empresas también deben adoptar prácticas de compra responsable, en lugar de trasladar a sus socios de la cadena de suministro la carga de cumplir las leyes obligatorias en materia de derechos humanos. Además, las empresas deben respetar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, ya que la realización efectiva de estos derechos permitirá a los trabajadores hacer frente a los desequilibrios de poder y, a su vez, garantizará el trabajo decente.

50. Aunque los Estados pueden adoptar diversas medidas con el fin de movilizar los recursos necesarios para la realización del derecho al desarrollo⁶⁰, el pago de impuestos legítimos por parte de las empresas contribuirá a generar dichos recursos. Se señaló, por ejemplo, que el Gobierno de Filipinas pierde al menos 500.000 millones de pesos (aproximadamente 9.000 millones de dólares) cada año debido a la evasión fiscal⁶¹, lo que merma su capacidad para invertir en la realización del derecho al desarrollo. Sin embargo, se trata de un problema de carácter más sistémico al que se enfrentan muchos Estados. Las “tasas de evasión fiscal estimadas para el impuesto sobre la renta de las personas físicas y el impuesto de sociedades en América Latina se han mantenido en una media del 44% y el 58%, respectivamente, en las dos últimas décadas”⁶². En este contexto, el acuerdo de la OCDE y el Grupo de los 20 (G20) sobre la fijación de un impuesto mínimo mundial del 15 % es un paso en la dirección adecuada para minimizar la evasión fiscal de las empresas⁶³. Sin embargo, en última instancia, el mundo necesita un régimen fiscal internacional más inclusivo y basado en los derechos humanos que no cree ninguna desventaja para los países de renta baja y media⁶⁴.

51. La desigualdad económica suele contribuir a la brecha digital, que a su vez exacerba las desigualdades existentes y socava las vías para hacer efectivo el derecho al desarrollo⁶⁵. Las empresas deben adoptar medidas individuales y colectivas no solo con el fin de reducir la brecha digital, sino también para garantizar que todas las personas, sin discriminación alguna, tengan acceso a tecnologías seguras y asequibles⁶⁶. Un ejemplo de lo que pueden hacer las empresas son las medidas

⁵⁷ “The European Pillar of Social Rights in 20 principles”. Disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>. Véase también la aportación de la Unión Europea.

⁵⁸ Código de Conducta de la Iniciativa de Cumplimiento Social Empresarial de Amfori, 2021, pág. 4. Disponible en www.amfori.org/resource/amfori-bsci-code-conduct-english-december-2021.

⁵⁹ Véase <https://hmgroupp.com/sustainability/fair-and-equal/wages/key-impacts-and-learnings/> y www.unilever.com/planet-and-society/raise-living-standards/a-living-wage/.

⁶⁰ A/HRC/42/38, párrs. 64 a 67 y 80 a 82.

⁶¹ Aportación del Center for Environmental Concerns - Philippines Inc.

⁶² OCDE, “Transparencia Fiscal en América Latina 2022: Informe de Progreso de la Declaración de Punta del Este” (2022), pág. 15.

⁶³ Véase www.oecd.org/tax/beps/statement-on-a-two-pillar-solution-to-address-the-tax-challenges-arising-from-the-digitalisation-of-the-economy-october-2021.htm.

⁶⁴ Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “Human rights experts support call for UN tax treaty”, comunicado de prensa, 29 de noviembre de 2022. Disponible en <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/11/human-rights-experts-support-call-un-tax-treaty>.

⁶⁵ Aportación del Centro del Sur, págs. 4 y 5.

⁶⁶ Por ejemplo, se expresó preocupación por el hecho de que PayPal no permita el acceso a su plataforma de pago digital a los ciudadanos palestinos que se encuentran el Territorio Palestino

adoptadas por el Kacific Broadband Satellite Group para ofrecer conexión por satélite en las zonas rurales de Filipinas con el objetivo de eliminar la brecha digital⁶⁷. Además de adoptar la fijación diferenciada de precios, las empresas también deberían adherirse al llamamiento a los “consorcios voluntarios de patentes” para mejorar el acceso a la tecnología⁶⁸.

B. Desarrollo social

52. A pesar de las diversas medidas legislativas y de política adoptadas, la desigualdad de género sigue siendo un gran obstáculo para el desarrollo social de las niñas y las mujeres⁶⁹. Los datos actuales muestran que “el mundo no está en camino de lograr la igualdad de género de aquí a 2030” y que “la superación de las brechas en las protecciones legales y la derogación de leyes discriminatorias podrían tomar hasta 286 años, según el índice de cambio actual”⁷⁰. Por ejemplo, las mujeres “conforman la minoría de los estudiantes de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, con una representación de solo el 35 %, mientras que, en los estudios asociados a las tecnologías de la información y las comunicaciones, esta es de apenas el 3 %”⁷¹. Además, “las mujeres conforman solo el 19,9 % de los profesionales en ciencias e ingeniería”⁷². Las mujeres y las niñas también se enfrentan a niveles desproporcionados de discriminación, a la brecha salarial de género, al acoso sexual y a la violencia de género, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta situación socava las vías de desarrollo de las mujeres.

53. Los niños, que son nuestro futuro, también se enfrentan a importantes obstáculos para hacer efectivo su derecho al desarrollo. Hay millones de niños atrapados en situaciones de trabajo infantil, matrimonio forzado, esclavitud contemporánea y trata de personas con fines de explotación sexual⁷³. Además, los niños se ven afectados de manera desproporcionada por los conflictos armados⁷⁴. Las voces de los niños rara vez se integran de manera adecuada en los procesos de toma de decisiones sobre cuestiones que afectan directamente a su bienestar, como las nuevas tecnologías y el cambio climático.

54. Las empresas que operen en este contexto deben tomar medidas proactivas para promover la igualdad de género sustantiva⁷⁵ y los derechos de los niños con miras a favorecer su desarrollo social. Deben contribuir a promover la igualdad de género al “asegurar que las mujeres tengan empleo pleno y productivo y un trabajo decente, igual salario por trabajo igual o trabajo de igual valor e igualdad de oportunidades,

Ocupado de la Franja de Gaza y la Ribera Occidental. Véase la aportación del Arab Centre for the Advancement of Social Media.

⁶⁷ “Kacific bridges the digital divide: Expanding satellite connectivity to rural areas in the Philippines”, 20 de abril de 2023. Disponible en www.cnnphilippines.com/business/2023/4/20/kacific-bridges-digital-divide-in-ph.html.

⁶⁸ Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 116.

⁶⁹ Véase A/HRC/53/39.

⁷⁰ ONU-Mujeres, *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022*, pág. 10.

⁷¹ *Ibid.*, pág. 5.

⁷² *Ibid.*

⁷³ OIT, Walk Free y OIM, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (Ginebra, 2022). Véase también el índice mundial de esclavitud de Walk Free, 2023. Disponible en <http://www.walkfree.org/global-slavery-index/>.

⁷⁴ A finales de 2021, “más de 450 millones de niños —es decir, uno de cada seis— vivían en zonas de conflicto, el mayor número de los últimos 20 años”. Ilze Brands Kehris, “Niños que son víctimas de la violencia y los conflictos armados”, 15 de julio de 2022. Disponible en <https://www.ohchr.org/es/speeches/2022/07/children-affected-armed-conflict-and-violence>.

⁷⁵ A/HRC/39/51, párr. 67.

así como su protección contra la discriminación y el maltrato en el lugar de trabajo”⁷⁶. Varias empresas, como Mastercard, Microsoft, Pfizer, Starbucks y Target, han avanzado en la eliminación de la brecha salarial de género y racial⁷⁷, mientras que el EcoEnterprises Fund ha promovido inversiones inclusivas en cuanto al género⁷⁸. Aunque a fecha de junio de 2023 solo 31 Estados han ratificado el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190)⁷⁹, las empresas deben actuar en consonancia con el espíritu del Convenio dondequiera que operen. Las empresas también deben promover el espíritu empresarial de las mujeres, en línea con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres⁸⁰.

55. Teniendo en cuenta que las actividades y las relaciones empresariales pueden tener múltiples repercusiones negativas para los niños⁸¹, lo que hagan o dejen de hacer las empresas tendrá una incidencia directa en el desarrollo social de los niños. Las empresas deben eliminar el trabajo infantil en toda su cadena de suministro, poner fin a la explotación sexual de los niños, suprimir gradualmente la venta de productos insalubres y proteger a los niños de los ciberabusos. También deben reconocer la capacidad de acción de los niños e implicarlos en las decisiones que les afectan, por ejemplo, sobre la introducción de nuevas tecnologías y sobre las medidas de adaptación al cambio climático y mitigación de este fenómeno.

56. Otro obstáculo que impide lograr el desarrollo social es la falta de reparación efectiva y de rendición de cuentas en lo relativo a los abusos de derechos humanos relacionados con las empresas (muchos de los cuales están vinculados a proyectos de desarrollo). En virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, se espera que las empresas (incluidas las instituciones de financiación del desarrollo) establezcan mecanismos de reclamación eficaces a nivel operativo como parte de su responsabilidad de respetar los derechos humanos⁸². Algunos de estos mecanismos a menudo no consiguen resultados efectivos en términos de reparación⁸³ debido a que carecen de la participación activa, libre y significativa de los titulares de derechos afectados. Diseñar los mecanismos de reclamación conjuntamente con los titulares de derechos afectados o promover mecanismos de reclamación a nivel operativo impulsados por la comunidad⁸⁴ podría permitir a las empresas y a las instituciones de financiación del desarrollo garantizar dicha participación y, a su vez, contribuir al desarrollo social.

⁷⁶ Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 41.

⁷⁷ Arjuna Capital/Proxy Impact, “Racial and Gender Pay Scorecard 2023”. Disponible en www.proxyimpact.com/_files/ugd/b07274_d88f00b8786f4bd8bcf27a0c4bb66e35.pdf.

⁷⁸ Véase www.unpri.org/diversity-equity-and-inclusion/eoenterprises-fund-cultivating-gender-inclusive-investments/11006.article.

⁷⁹ Véase

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810.

⁸⁰ Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 41.

⁸¹ Andrew Mawson, Humberto Cantú Rivera y Subajini Jayasekaran, *Charting the Course: Embedding Children's Rights in Responsible Business Conduct* (UNICEF, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Save the Children, Ginebra, 2022), pág. 9.

⁸² Véase [A/HRC/44/32](https://www.unhcr.org/refugees/article/2022/02/4432) y ACNUDH, *Remedy in Development Finance: Guidance and Practice* (publicación de las Naciones Unidas, 2022).

⁸³ Véase Mark Wielga y James Harrison, “Assessing the effectiveness of non-State-based grievance mechanisms in providing access to remedy for rightsholders: a case study of the Roundtable on Sustainable Palm Oil”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, núm. 1 (febrero de 2021), pág. 67.

⁸⁴ EarthRights International y Just Ground, “Community-driven operational grievance mechanism, discussion paper”, noviembre de 2022.

C. Desarrollo cultural

57. Las empresas también pueden contribuir al desarrollo cultural. Podemos tomar como ejemplo los derechos de los Pueblos Indígenas. El artículo 23 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas establece que los Pueblos Indígenas “tienen derecho a determinar y a elaborar prioridades y estrategias para el ejercicio de su derecho al desarrollo”. En virtud del artículo 32, también tienen “derecho a determinar y elaborar las prioridades y estrategias para el desarrollo o la utilización de sus tierras o territorios y otros recursos”.

58. Los Pueblos Indígenas de todo el mundo llevan siglos viviendo en armonía con la naturaleza. Sin embargo, el modelo de desarrollo actual con frecuencia da lugar a la desposesión o el desplazamiento forzado de los Pueblos Indígenas de sus tierras, territorios y recursos tradicionales, lo que repercute directamente en su desarrollo cultural. Aunque los Pueblos Indígenas son los que menos han contribuido a la actual crisis climática, son muy vulnerables a los proyectos mineros o de hidroenergía mediante los que se persigue la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.

59. Resulta preocupante que muchas empresas sigan haciendo caso omiso de los riesgos del cambio climático o engañen a sus accionistas sobre su gravedad. Por ejemplo, la Carbon Tracker Initiative informó de que más del 70 % de las empresas que cotizan en bolsa y que representan a algunos de los mayores contaminadores del mundo en términos de carbono, junto con la mayoría de sus auditores externos, no contabilizan plenamente los riesgos relacionados con el clima en los estados financieros⁸⁵. Está ampliamente aceptado que los efectos del cambio climático se dejarán sentir de forma desproporcionada en los países de renta más baja y entre las personas o grupos marginados, como las mujeres, las niñas, las personas con discapacidad y los Pueblos Indígenas⁸⁶. Aunque tal vez resulte necesario llevar a cabo algunas labores de minería para responder a las necesidades de desarrollo actuales y apoyar la transición hacia las energías renovables, la minería también podría tener importantes repercusiones negativas para todos los derechos humanos, entre ellos el derecho al desarrollo, los derechos ambientales y los derechos de los defensores de los derechos humanos⁸⁷.

60. En este contexto, las empresas pueden desempeñar un papel fundamental al garantizar que los proyectos de minería u otros proyectos de desarrollo en los que participen promuevan —en lugar de socavar— el desarrollo cultural no solo de la generación actual, sino también de las futuras generaciones. Las empresas no solo deben velar por que las labores de minería sean responsables y sostenibles, sino también por que únicamente se lleven a cabo después de haberse obtenido la licencia social de las comunidades afectadas mediante su participación activa, libre y significativa. Si un proyecto de minería o de desarrollo afectara a los derechos de los Pueblos Indígenas, las empresas deben obtener un consentimiento libre, previo e informado, de acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (núm. 169). Tal como se señala en los Principios de Maastricht sobre los Derechos Humanos de las Generaciones Futuras, las empresas deben extraer inspiración y orientación de los conocimientos, las culturas y las prácticas tradicionales de los

⁸⁵ Carbon Tracker Initiative, “Flying blind: the glaring absence of climate risks in financial reporting”, 16 de septiembre de 2021. Disponible en www.unpri.org/accounting-for-climate-change/flying-blind-the-glaring-absence-of-climate-risks-in-financial-reporting/8555.article.

⁸⁶ Oxfam, *Hacia una transición energética justa: implicaciones para las comunidades de los países de renta media y baja* (Oxford, 2022).

⁸⁷ Véase la aportación del Asian Forum for Human Rights and Development.

Pueblos Indígenas que contribuyen al desarrollo sostenible y equitativo y a una gestión ambiental adecuada⁸⁸.

61. Los bancos públicos de desarrollo también pueden ayudar a las empresas a contribuir al desarrollo cultural, para lo cual han de respaldar proyectos que promuevan un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible y dar prioridad a la financiación climática necesaria para garantizar una transición justa hacia una economía verde⁸⁹.

D. Desarrollo político

62. Las empresas pueden contribuir al desarrollo político de varias maneras. Por ejemplo, pueden respaldar la participación activa, libre y significativa de las personas (especialmente de los jóvenes y los grupos vulnerables) en todos los procesos de toma de decisiones que les afecten. Suscita preocupación el hecho de que las empresas no realicen consultas significativas. Por ejemplo, el indicador sobre los derechos humanos en las empresas de 2022 señala que el 71 % de las empresas obtuvieron una puntuación de cero en lo relativo a su enfoque para mantener un contacto regular con las partes interesadas afectadas⁹⁰. Por tanto, no es sorprendente que la mayoría de las empresas no garanticen una participación significativa de las personas⁹¹.

63. La participación no es lo mismo que la consulta que puede que muchas empresas hayan llevado a cabo como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos, ya que la participación requiere que se reconozca la capacidad de acción de las personas y que se comparta con ellas el poder para tomar decisiones. Las empresas únicamente podrán “garantizar que las decisiones reflejen sus necesidades y permitan a todos contribuir al cambio transformador”⁹² si aseguran una participación de este tipo por parte de las personas. En este sentido, las empresas pueden inspirarse en el Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú).

64. Las empresas también pueden fomentar el liderazgo al ofrecer a las mujeres y a las personas de grupos marginados vías para recibir educación, adquirir competencias y acceder a oportunidades de empleo y préstamos. Por ejemplo, el Bank of America apoya la iniciativa WomenEntrepreneurs4Good del Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, destinada a facilitar apoyo a mujeres empresarias⁹³. En 2022, la Organización Internacional de Empleadores y Microsoft pusieron en marcha el programa Tech@Work, cuyo objetivo es incidir en las competencias digitales, generales y empresariales de 20.000 participantes de la República Democrática del Congo, Lesotho, el Senegal y Uganda⁹⁴. Los microcréditos del Banco Grameen de

⁸⁸ Principios de Maastricht sobre los Derechos Humanos de las Generaciones Futuras (véase la nota 7), párrafo 11, letra a).

⁸⁹ Aportación conjunta de 71 organizaciones de la sociedad civil, 22 de mayo de 2023.

⁹⁰ Véase www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/findings/companies-need-to-translate-their-commitments-to-stakeholder-engagement-into-meaningful-action/.

⁹¹ Aportación de Earth Rights International, 23 de junio de 2023.

⁹² Naciones Unidas, “Informe de políticas de Nuestra Agenda Común 4: valorar lo que cuenta - un marco para ir más allá del producto interno bruto”, pág. 9.

⁹³ Véase www.womenentrepreneurs4good.com/. Véase también el Programa Ejecutivo de Gestión de la Riqueza para Mujeres Empresarias de BNP Paribas, en cuyo marco un grupo de mujeres empresarias asiste a un programa anual de una semana de duración en la Escuela de Negocios de Posgrado de Stanford (<https://wealthmanagement.bnpparibas/en/what-we-do/network/women-entrepreneur-program.html>).

⁹⁴ Aportación de la Organización Internacional de Empleadores, pág. 5.

Bangladesh han tenido un efecto transformador en el empoderamiento de las mujeres y en su implicación en actividades económicas⁹⁵.

65. Las empresas pueden contribuir al desarrollo político al facilitar el acceso a tecnologías seguras y asequibles por parte de todas las personas sin discriminación alguna⁹⁶. Para ello habrá que aplicar un enfoque de “seguridad desde el diseño”, elaborar sistemas de datos basados en los derechos humanos⁹⁷ y tomar medidas de acción afirmativa para facilitar el acceso a tecnologías vitales por parte de personas o grupos desfavorecidos. Las empresas digitales también deben alejarse de sus modelos extractivistas de datos⁹⁸ y abordar el sesgo de género y racial en el uso de herramientas de inteligencia artificial⁹⁹.

66. También existe una estrecha correlación entre el desarrollo y la paz y la seguridad: la falta de un desarrollo inclusivo suele desencadenar conflictos y, cuando se perturba la paz, es difícil hacer realidad el derecho al desarrollo. Puesto que hay una serie de conflictos en curso en distintas regiones del mundo, las empresas deben desempeñar un papel activo en la consolidación de la paz y la justicia transicional¹⁰⁰. Además de aplicar una mayor diligencia debida en materia de derechos humanos¹⁰¹ y de seguir los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, deben tratar de hacer frente a las causas profundas de los conflictos, como la pobreza, las desigualdades, la discriminación de los grupos marginados y la xenofobia. Las empresas también deben realizar una evaluación del impacto centrada en los derechos humanos antes de suministrar armas y municiones, garantizar que su presencia operativa no ayude a los actores del conflicto y ofrecer ayuda humanitaria siempre que sea posible.

67. Por último, puesto que los Estados escuchan a los líderes empresariales, las empresas deben utilizar su influencia no solo para exigir rebajas fiscales o la creación de un entorno favorable para los negocios, sino también para animar a los Estados a preservar el espacio cívico. Esto contribuiría en gran medida a garantizar el desarrollo político. Tal como recordó el Alto Comisionado, “el espacio cívico es una cuestión de derechos humanos, es una cuestión relacionada con la paz, es una cuestión relacionada con el desarrollo”¹⁰². El espacio cívico es un requisito previo para facilitar la participación de los pueblos en todos los procesos de toma de decisiones relacionados con el derecho al desarrollo. Sin un espacio cívico adecuado, las empresas tampoco podrán llevar a cabo una diligencia debida significativa en materia de derechos humanos¹⁰³.

⁹⁵ Véase <https://grameenbank.org/about/introduction>.

⁹⁶ Véase el Proyecto B-Tech (www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/b-tech-project).

⁹⁷ Aportación de Peter G. Kirchsclaeger, 30 de mayo de 2023.

⁹⁸ Aportación de IT for Change.

⁹⁹ Surya Deva, “Afrontar el sesgo de género en la inteligencia artificial y la automatización”. Disponible en <https://www.openglobalrights.org/addressing-gender-bias-in-artificial-intelligence-and-automation/?lang=Spanish>.

¹⁰⁰ Véase A/HRC/50/40/Add.4.

¹⁰¹ Véase A/75/212 y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: una guía” (Nueva York, 2022).

¹⁰² “Jefe de derechos humanos de las Naciones Unidas realiza un llamamiento a proteger y ampliar el espacio cívico”, comunicado de prensa, 26 de mayo de 2023. Disponible en www.ohchr.org/es/press-releases/2023/05/un-rights-chief-issues-call-protect-and-expand-civic-space.

¹⁰³ Para orientación al respecto, véase A/HRC/47/39/Add.2.

V. Es hora de que se lleve a cabo un cambio fundamental para las empresas

68. Aplicar la interpretación holística del derecho al desarrollo articulada en el presente informe proporciona una vía para hacer frente a algunos de los retos a los que se enfrenta el mundo. Esto requerirá un cambio fundamental en el papel y el lugar que tienen actualmente las empresas dentro de la sociedad. El Relator Especial hace un llamamiento a los líderes empresariales para que se centren prioritariamente en adoptar las tres medidas siguientes: reorientar la finalidad de las empresas dentro de la sociedad, cambiar los modelos de negocio irresponsables e ir más allá del enfoque de “no causar daño”.

69. Además de hacer efectivo el derecho al desarrollo, el cambio fundamental propuesto permitirá a las empresas contribuir a la construcción de una economía de los derechos humanos, una economía que busque “corregir las causas originarias y barreras estructurales que impiden la igualdad, justicia y sostenibilidad”¹⁰⁴. Esto también estará en consonancia con los objetivos de Nuestra Agenda Común, establecida por el Secretario General¹⁰⁵.

A. Reorientar la finalidad de las empresas

70. Ya no hay más tiempo para hacer retoques. Ahora se necesita un cambio fundamental en lo relativo al papel que desempeñan las empresas en la sociedad y a su relación con los no accionistas para hacer frente a los problemas sistémicos del orden económico actual. Por ejemplo, al igual que el producto interior bruto (PIB) no refleja la destrucción humana y medioambiental de las actividades económicas¹⁰⁶, los beneficios empresariales no reflejan las externalidades ni la inversión de mano de obra de los trabajadores. Asimismo, los consejos de administración de las empresas, que a menudo toman decisiones que afectan a las personas y al planeta, tampoco incluyen representación de todos los componentes clave de la sociedad.

71. Ya existen algunas iniciativas y llamamientos relativos a la modificación de la finalidad de las empresas dentro de la sociedad. Por ejemplo, en agosto de 2019, la Business Roundtable, una asociación de más de 200 directores generales de empresas líderes de los Estados Unidos de América, emitió una declaración sobre la finalidad de las empresas centrada en la determinación de generar valor para todas las partes interesadas¹⁰⁷. Aunque existen dudas sobre hasta qué punto esta declaración ha cambiado la conducta de las empresas que asumen esta determinación, es importante que se haya realizado una manifestación pública de este cambio normativo en cuanto a la finalidad de las empresas.

72. El modelo de primacía de los accionistas, unido a la presión por reflejar unos beneficios al alza en los informes trimestrales, empuja a muchas empresas a tomar decisiones que perjudican a las personas o al planeta. Durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), los beneficios empresariales se dispararon mientras que los trabajadores sufrían. Un informe sobre las acciones de 22 empresas estadounidenses reveló que, durante la pandemia, estas empresas generaron 1,5 billones de dólares de ganancias para los accionistas, mientras que sus 7 millones

¹⁰⁴ “Construyendo economías que sitúen los derechos humanos de las personas en su centro de operaciones”, 6 de abril de 2023. Disponible en www.ohchr.org/es/stories/2023/04/building-economies-place-peoples-human-rights-center.

¹⁰⁵ A/75/982.

¹⁰⁶ Naciones Unidas, “Informe de políticas de Nuestra Agenda Común 4”.

¹⁰⁷ Véase

https://system.businessroundtable.org/app/uploads/sites/5/2023/02/WSJ_BRT_POC_Ad.pdf.

de trabajadores solo ganaron aproximadamente 27.000 millones de dólares en forma de remuneración adicional, apenas el 2 % de las ganancias de los accionistas¹⁰⁸. Esta tendencia parece continuar, ya que las “recientes utilidades empresariales representan casi la mitad del aumento de la inflación en Europa durante los últimos dos años”¹⁰⁹.

73. Reorientar la finalidad de las empresas también ayudaría a resolver dos problemas que plantea el actual modelo de remuneración de los directivos. En primer lugar, existe una disparidad indefendible entre los sueldos que cobran los directores generales y un trabajador medio. Según un estudio en el que se analizaron 300 de las principales empresas estadounidenses realizado por el Instituto de Estudios Políticos, en 2021 la relación media entre la retribución de un director general y la de un trabajador medio era de 670 a 1¹¹⁰. En segundo lugar, la práctica de vincular el paquete de remuneración de los directivos a los beneficios resulta problemática, ya que desincentiva centrarse en la creación de valor a largo plazo o en la protección del medio ambiente. La remuneración de los directivos no solo debe presentar una paridad razonable con el sueldo de los trabajadores, sino que debe estar directamente vinculada a su actuación en términos de protección de las personas y el planeta.

B. Cambiar los modelos de negocio irresponsables

74. Una economía basada en los derechos humanos requiere, entre otras cosas, modelos de negocio que sitúen “a las personas y al planeta en el centro [...] con el objetivo de mejorar de forma considerable el disfrute de los derechos humanos por parte de todos y todas”¹¹¹. Los Principios de Kampala para la Participación Eficaz del Sector Privado en la Cooperación para el Desarrollo también ponen de relieve la necesidad de modelos de negocio que se centren “en soluciones rentables para los desafíos del desarrollo sostenible”¹¹². Sin embargo, muchos de los modelos de negocio actuales no cumplen este criterio, ya que dan prioridad a los beneficios sobre las personas o el planeta. Por ejemplo, muchas empresas tratan a los trabajadores (migratorios) como un bien a través del que maximizar sus beneficios, fomentan el uso de productos insalubres, como el tabaco, promueven un consumo insostenible sin tener para nada en cuenta el medio ambiente o se dedican a presionar contra las políticas estatales destinadas a eliminar progresivamente los combustibles fósiles.

75. Ha llegado el momento de denunciar estos modelos de negocio irresponsables y de alejarse de ellos, puesto que la actividad económica principal o la mera existencia de ciertas empresas pueden ser intrínsecamente perjudiciales para los derechos humanos¹¹³. Estos modelos de negocio ni siquiera pueden salvarse aplicando la diligencia debida en materia de derechos humanos¹¹⁴. Por lo tanto, necesitamos crear

¹⁰⁸ Molly Kinder, Katie Bach y Laura Stateler, “Profits and the Pandemic: As Shareholder Wealth Soared, Workers were Left Behind” (Brookings, 2022), pág. 3. Véase también Oxfam America, “Pandemic profiteers exposed”, comunicado de prensa (Oxfam America, 2020).

¹⁰⁹ Niels-Jakob Hansen, Frederik Toscani y Jing Zhou, “Las perspectivas de inflación de Europa dependen de cómo las utilidades empresariales absorban los aumentos salariales”, blog del Fondo Monetario Internacional (26 de junio de 2023). Disponible en <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2023/06/26/europes-inflation-outlook-depends-on-how-corporate-profits-absorb-wage-gains>.

¹¹⁰ Instituto de Estudios Políticos, “Executive Excess 2022”. Disponible en <https://ips-dc.org/report-executive-excess-2022/>.

¹¹¹ ACNUDH, “Construyendo economías que sitúen los derechos humanos de las personas en su centro de operaciones”.

¹¹² Véase <https://effectivecooperation.org/system/files/2021-03/Kampala-Principles-spanish.pdf>.

¹¹³ David Jason Karp, “Business and human rights in a changing world order: beyond the ethics of disembodied liberalism”, *Business and Human Rights Journal* (2023), pág. 3. Disponible en <https://doi.org/10.1017/bhj.2023.10>.

¹¹⁴ Marianna Leite, “Beyond buzzwords: mandatory human rights due diligence and a rights-based

y popularizar modelos de negocio que sean más inclusivos, equitativos y sostenibles. De este modo debería darse respuesta a algunas de las causas profundas de los retos a los que se enfrenta actualmente la humanidad: desde la pobreza hasta la desigualdad, pasando por la contaminación, la pérdida de biodiversidad y el cambio climático¹¹⁵.

76. La transición hacia una economía verde exige que las empresas se abstengan de externalizar los riesgos para las personas o el planeta. Para ello, pueden medir los costos asociados a la generación de beneficios, integrar la circularidad en todas las etapas de la fabricación y adoptar objetivos ambiciosos para lograr la descarbonización de sus propias operaciones, así como de las de sus proveedores¹¹⁶. Algunas empresas ya están empezando a avanzar en esta dirección. Natura, por ejemplo, se adhiere al “uso sostenible de la biodiversidad” y promueve el consumo responsable, entre otras cosas, mediante la creación en 2007 de “la tabla medioambiental, que presenta información sobre el impacto ambiental de cada producto”¹¹⁷.

C. Ir más allá del enfoque de “no causar daño”

77. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar todos los derechos humanos, entre ellos el derecho al desarrollo. Sin embargo, hacer realidad el derecho al desarrollo (o cualquier otro derecho humano) exigirá que las empresas vayan más allá del respeto de los derechos humanos. Tendrán que ir más allá del actual enfoque de “no causar daño”.

78. Teniendo en cuenta la función que desempeñan las empresas en todos los ámbitos de la vida y en casi todas las actividades económicas en el actual orden mundial neoliberal, la tradicional distinción público-privado para diferenciar las obligaciones en materia de derechos humanos ya no es sostenible¹¹⁸. Además de cumplir con su deber tripartito de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos, los Estados deben invertir la tendencia actual de comercialización y mercantilización de los derechos humanos¹¹⁹. Si el objetivo es la plena realización de todos los derechos humanos para todas las personas, los deberes o las responsabilidades de las empresas no pueden limitarse al mero respeto de los derechos humanos. De hecho, tal como se ha expuesto en el presente informe, varias normas internacionales ya prevén que las empresas tomen medidas que vayan más allá del respeto de los derechos humanos.

79. Las empresas también tendrán que proteger y hacer efectivos los derechos humanos, al menos en determinadas circunstancias y situaciones¹²⁰. Por ejemplo, una empresa farmacéutica debe tomar medidas razonables para garantizar que todos los pueblos tengan acceso a sus medicamentos o vacunas que salvan vidas, sin discriminación ni desventajas socioeconómicas. Se aplicará un planteamiento similar para las empresas de agua, transporte o Internet que disfruten de un monopolio

approach to business models”, *Business and Human Rights Journal* (2023), pág. 8. Disponible en <https://doi.org/10.1017/bhj.2023.11>.

¹¹⁵ Véase Kish Parella, “Contractual Stakeholderism”, *Boston University Law Review*, vol. 102:865, págs. 897 a 911.

¹¹⁶ Aportación de Kanishk Negi, 23 de junio de 2023.

¹¹⁷ Véase <https://www.naturabrasil.fr/es-es/nuestros-valores/los-compromisos-de-natura>.

¹¹⁸ Véase Karp, “Business and human rights in a changing world order”.

¹¹⁹ Véase David Birchall, “Challenging the commodification of human rights: the case of the right to housing”, *Santa Clara Journal of International Law*, vol. 19, núm. 1, pág. 1 (2021), y la aportación de Oxfam Internacional, 26 de mayo de 2023.

¹²⁰ Bilchitz ha diseñado un enfoque multifactorial para determinar las obligaciones positivas de las empresas en materia de derechos humanos. David Bilchitz, *Fundamental Rights and the Legal Obligations of Business* (Cambridge University Press, Cambridge, 2021).

conferido por el Estado o autoadquirido en lo relativo a la prestación de servicios esenciales: estas empresas no deben fijar los precios de acceso a instalaciones básicas a un nivel que los ciudadanos pobres no puedan permitirse ni limitar las redes de servicios a las zonas rentables.

80. Otro aspecto que puede observarse es la importancia que reviste la responsabilidad de las empresas de proteger y cumplir los derechos humanos en relación con la Agenda 2030. Para acabar con la pobreza, el hambre y el trabajo infantil o lograr una igualdad de género sustantiva, las empresas tendrán que tomar medidas positivas para ayudar (no como labor benéfica ni de filantropía, sino como parte de su responsabilidad en materia de derechos humanos) a los individuos o grupos que el actual orden económico deja sistemáticamente atrás. De manera similar, una respuesta eficaz al cambio climático exigirá que las empresas pongan a disposición de los Estados en desarrollo recursos financieros, conocimientos técnicos y tecnologías con miras a garantizar una transición justa hacia una economía verde.

VI. Papel facilitador de los Estados y las organizaciones de la sociedad civil

81. Los Estados, las instituciones nacionales de derechos humanos, los inversionistas, las asociaciones industriales, los sindicatos, los consumidores, las organizaciones de la sociedad civil y los defensores de los derechos humanos tienen un papel facilitador esencial en lo relativo a garantizar que las empresas contribuyan a la realización del derecho al desarrollo. A continuación se expone el papel de los Estados y las organizaciones de la sociedad civil.

A. Papel de los Estados

82. Los derechos humanos no son opcionales, ni para los Estados ni para las empresas. Sin embargo, todas las normas anteriormente referidas son voluntarias para las empresas. Esto es parte del problema, puesto que los consejos de administración de las empresas no suelen dar la misma importancia al respeto de los derechos humanos que a la obtención de beneficios para los accionistas. Los Estados tienen la obligación, tanto individual como colectiva, de regular de una manera más eficaz la conducta de las empresas, entre otros mediante la creación de obligaciones vinculantes para ellas en materia de derechos humanos¹²¹. El auge en Europa de las leyes obligatorias sobre diligencia debida en materia de derechos humanos y la propuesta de Directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial son un paso en la dirección correcta. Con el objetivo de crear unas condiciones equitativas a escala mundial¹²², los Estados deben colaborar para adoptar un instrumento internacional jurídicamente vinculante que recoja obligaciones vinculantes en materia de derechos humanos para todas las empresas¹²³. Además, deben promulgar leyes nacionales y reforzar su aplicación. El Senegal, por ejemplo, adoptó la Ley núm. 2020-04 sobre la prevención y la reducción del impacto ambiental de los productos de plástico y, en consecuencia, sobre la promoción de los derechos humanos¹²⁴.

¹²¹ Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 24 (2017), sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales.

¹²² Aportación del Centro Europa-Tercer Mundo y la Fundación Rosa Luxemburg y aportación de Amfori, 27 de junio de 2023.

¹²³ Véase www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc.

¹²⁴ Aportación del Senegal, 9 de junio de 2023.

83. Además, los Estados deben cambiar la actual arquitectura jurídica que facilita que las empresas puedan abusar de los derechos humanos o contaminar el medio ambiente. El derecho de sociedades y los acuerdos de comercio e inversión son dos componentes clave de esta arquitectura. A menos que se introduzcan cambios fundamentales en los principios y objetivos clave del derecho de sociedades, las empresas no podrán contribuir al nivel ni con la urgencia necesarios para lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible¹²⁵. Un requisito previo con miras a utilizar plenamente el potencial de las empresas para atender los intereses de todas las partes interesadas de la sociedad es modificar los principios de personalidad separada y responsabilidad limitada, así como la noción de primacía de los accionistas.

84. Aunque los acuerdos de inversión pueden atraer la inversión extranjera necesaria para el desarrollo económico, también pueden suponer una amenaza para el derecho al desarrollo si no se estructuran de manera adecuada. A lo largo de los años, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) ha proporcionado orientación práctica a los Estados sobre la elaboración de un marco para la política de inversión que respalde el desarrollo sostenible y sobre la reforma de los acuerdos de inversión antiguos¹²⁶. Los Estados deben reformar sus acuerdos de inversión urgentemente con miras a fomentar una conducta empresarial responsable¹²⁷. El Protocolo sobre Inversión del Acuerdo de la Zona de Libre Comercio Continental Africana supone un cambio importante al reconocer la obligación de los inversionistas de cumplir normas estrictas en materia de ética empresarial, derechos humanos relacionados con la inversión y normas laborales¹²⁸. Los acuerdos de inversión también podrían especificar que el derecho de un Estado a regular cualquier cuestión relacionada con la promoción de objetivos de desarrollo, como la protección de los derechos humanos y el medio ambiente, es un elemento protegido y no debe ser objeto de un arbitraje de inversiones¹²⁹.

85. Los Estados tienen la responsabilidad de crear un entorno propicio para que las empresas operen en consonancia con las normas internacionales en materia de derechos humanos y medio ambiente¹³⁰. La mayoría de las empresas son agentes racionales y suelen responder de manera positiva a los incentivos y desincentivos. En línea con los compromisos adquiridos en el marco de la Agenda de Acción de Addis Abeba¹³¹, los Estados deben ofrecer incentivos a las empresas que contribuyan a hacer efectivo el derecho al desarrollo. Por ejemplo, las normativas y políticas que regulan las zonas económicas especiales y las zonas francas industriales deberían conceder preferencia a las empresas con un historial empresarial responsable y sostenible. Otros incentivos que los Estados podrían ofrecer a las empresas que contribuyen al derecho al desarrollo son rebajas fiscales, préstamos preferenciales y una ponderación especial en los contratos de adquisición pública¹³². Además, los Estados deberían imponer un impuesto progresivo sobre el patrimonio a las empresas ricas y exigir responsabilidades a las empresas que se aprovechen indebidamente de la situación (es decir, aquellas que adopten una conducta empresarial irresponsable).

¹²⁵ Beate Sjøfjell, “How company law has failed human rights - and what to do about it”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 5, núm. 2 (2020), pág. 179, y Charlotte Villiers, “A game of cat and mouse: human rights protection and the problem of corporate law and power”, *Leiden Journal of International Law*, vol. 36 (2023), pág. 415.

¹²⁶ UNCTAD, “Investment Policy Framework for Sustainable Development” (2015) e “International Investment Agreements Reform Accelerator” (2020).

¹²⁷ Véase [A/76/238](#).

¹²⁸ Aportación del Centro del Sur, pág. 3.

¹²⁹ Aportación de Barnali Choudhury, 8 de junio de 2023.

¹³⁰ Aportación de la Organización Internacional de Empleadores, pág. 2.

¹³¹ Agenda de Acción de Addis Abeba, párr. 36.

¹³² Aportación de Maat for Peace, Development and Human Rights, pág. 4.

86. Por otra parte, los Estados deben dar ejemplo al adoptar un nuevo modelo de desarrollo participativo centrado en el planeta. Centrarse en el planeta —en lugar de en las personas— garantizará la protección de todo el ecosistema planetario (las personas, la biodiversidad y el medio ambiente) y minimizará las consecuencias negativas de adoptar un enfoque antropocéntrico. El objetivo de “no dejar a nadie atrás” no solo debe incluir a las personas, sino también a la flora y la fauna, sin las cuales las personas no pueden sobrevivir. Todas las políticas y los programas de desarrollo deben elaborarse de abajo arriba mediante la participación activa, libre y significativa de todas las personas.

B. Papel de las organizaciones de la sociedad civil

87. Las organizaciones de la sociedad civil desempeñan un papel indispensable a la hora de animar a las empresas a que contribuyan a hacer efectivo el derecho al desarrollo y de exigir responsabilidades a las empresas que incumplen sus obligaciones en materia de derechos humanos. Para ello pueden concienciar sobre el derecho al desarrollo, documentar los comportamientos de las empresas que infringen este derecho, llevar a cabo actividades de promoción para animar a los Estados a adoptar leyes y políticas que fomenten el derecho al desarrollo y ayudar a las personas y comunidades afectadas a buscar vías de recurso. Las organizaciones de la sociedad civil pueden tomar medidas a fin de presionar a las empresas para que cambien sus modelos de negocio irresponsables o explotadores¹³³.

88. Existen importantes desequilibrios de poder, información y experiencia entre las personas y las empresas¹³⁴. Las organizaciones de la sociedad civil pueden desempeñar un papel vital a la hora de corregir estos desequilibrios al facilitar la participación inclusiva de las personas, especialmente de las procedentes de entornos marginados o vulnerables, en las decisiones sobre el derecho al desarrollo que tomen las empresas. Por ejemplo, pueden llevar a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos alternativa basada en la comunidad para los proyectos de desarrollo. Además, las organizaciones de la sociedad civil pueden actuar como “desencadenantes” de otros motores de cambio —como los consumidores, los accionistas, los inversionistas institucionales, las asociaciones industriales, las instituciones de financiación del desarrollo, las instituciones nacionales de derechos humanos y los medios de comunicación— para promover una conducta empresarial responsable y sostenible.

VII. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusión

89. El derecho al desarrollo, si se interpreta de forma holística de acuerdo con las normas pertinentes, proporciona una vía para hacer efectivos todos los derechos humanos y para lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible. Las empresas desempeñan una función clave a la hora de hacer realidad los cuatro aspectos del derecho al desarrollo: desarrollo económico, social, cultural y político. Los Estados, las organizaciones de la sociedad civil y otros actores tienen un papel facilitador para garantizar que las empresas cumplan con sus responsabilidades.

90. Al mismo tiempo, el orden económico actual y muchos modelos de negocio son incoherentes con una interpretación holística del derecho al desarrollo, dado que promueven un crecimiento económico acumulativo, crean desigualdades y destruyen

¹³³ Aportación de Kish Parella, págs. 4 y 5.

¹³⁴ Aportación de la World Benchmarking Alliance, 23 de junio de 2023.

el planeta. Además, la actual concepción del desarrollo, que corresponde a una mentalidad secuencial entre el desarrollo económico y los derechos humanos, resulta problemática desde la perspectiva del derecho al desarrollo.

91. Por lo tanto, el mundo necesita un nuevo modelo de desarrollo participativo centrado en el planeta. También se requiere un cambio fundamental en la forma en que las empresas operan en la sociedad, para lo cual se ha de reorientar el propósito de las empresas, cambiar los modelos de negocio irresponsables e ir más allá del enfoque de “no causar daño”. Las empresas que obtienen beneficios deben considerarse parte de un bien social más amplio, consistente en lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible. Los Estados deben adoptar varias medidas para llevar a cabo este cambio fundamental, en particular modificar la arquitectura jurídica que facilita las prácticas empresariales irresponsables o insostenibles.

B. Recomendaciones

92. El Relator Especial recomienda que las empresas:

a) **Adopten medidas individuales y colectivas para hacer realidad los cuatro aspectos del derecho al desarrollo en consonancia con las responsabilidades que les incumben en virtud de las normas nacionales, regionales e internacionales pertinentes;**

b) **Tengan en cuenta los cuatro principios generales del derecho al desarrollo (libre determinación, interseccionalidad, equidad intergeneracional y distribución justa) al contribuir a la realización del derecho al desarrollo;**

c) **Lleven a cabo una diligencia debida significativa en materia de derechos humanos, obtengan una licencia social de las comunidades pertinentes antes de iniciar cualquier proyecto de minería, hidroenergía o desarrollo y respeten el derecho de los Pueblos Indígenas al consentimiento libre, previo e informado;**

d) **Garanticen la participación activa, libre y significativa de las personas en todos los procesos de toma de decisiones relativos a su derecho al desarrollo y presten especial atención a la participación de las personas y los grupos vulnerables o marginados;**

e) **Adopten medidas proactivas para ayudar a que se superen diversos obstáculos que impiden hacer efectivo el derecho al desarrollo, como la pobreza, las desigualdades, la discriminación, la brecha digital y los conflictos;**

f) **Se abstengan de adoptar prácticas para evadir el pago de impuestos legítimos a los Estados, ya que dichos impuestos son necesarios para hacer realidad el derecho al desarrollo;**

g) **Contribuyan a una transición justa, en particular al unirse a la descarbonización, eliminar progresivamente los combustibles fósiles, integrar la circularidad en todos sus productos y servicios y difundir tecnologías verdes;**

h) **Presten especial atención a la forma en que sus operaciones y políticas podrían afectar a los derechos de los niños y de las generaciones futuras e impliquen a sus representantes en los procesos de toma de decisiones;**

i) **Animen a los Estados a preservar el espacio cívico necesario para llevar a cabo una diligencia debida significativa en materia de derechos humanos, así como a facilitar la participación de las personas en las decisiones relativas al derecho al desarrollo;**

j) **Introduzcan un cambio fundamental en la función que desempeñan las empresas dentro de la sociedad, para lo cual se ha de reorientar la finalidad de las empresas dentro de la sociedad, cambiar los modelos de negocio irresponsables e ir más allá del enfoque de “no causar daño”.**

93. **El Relator Especial recomienda que los Estados:**

a) **Hagan efectivo el derecho al desarrollo a través de sus constituciones, leyes y planes de acción nacionales sobre derechos humanos, negocios y derechos humanos, cambio climático o aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;**

b) **Den ejemplo a las empresas al adoptar un modelo de desarrollo participativo centrado en el planeta y preserven el espacio cívico para permitir la participación de las personas en todos los procesos de toma de decisiones relacionados con el derecho al desarrollo;**

c) **Adopten un instrumento internacional jurídicamente vinculante que prevea obligaciones vinculantes en materia de derechos humanos para todas las empresas a fin de crear unas condiciones equitativas y cambien la arquitectura jurídica de irresponsabilidad empresarial mediante la revisión del derecho de sociedades, así como de los acuerdos comerciales y de inversión;**

d) **Ratifiquen el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT con miras a garantizar que la violencia de género y el acoso en el mundo laboral no obstaculicen el derecho al desarrollo;**

e) **Elaboren políticas que animen a las empresas a adoptar un enfoque interseccional en todas sus políticas, prácticas y proyectos, acaben con la brecha salarial de género y promuevan el espíritu empresarial y el liderazgo de las mujeres;**

f) **Creen mecanismos para garantizar que la participación activa, libre y significativa de los pueblos y las comunidades forme parte integrante de todas las decisiones de las empresas relacionadas con el desarrollo;**

g) **Ofrezcan incentivos a las empresas que contribuyan a un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible y refuercen la rendición de cuentas de las empresas que incurran en conductas empresariales irresponsables.**

94. **El Relator Especial recomienda que las organizaciones de la sociedad civil:**

a) **Sensibilicen sobre la importancia del derecho al desarrollo y acaben con el mito de que este derecho equivale simplemente al desarrollo económico;**

b) **Alien tanto a los Estados como a las empresas a que desempeñen las funciones que les corresponden para contribuir al objetivo común de lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible y, a su vez, a que construyan una economía basada en los derechos humanos;**

c) **Faciliten apoyo a las personas y comunidades afectadas para que lleven a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos alternativa basada en la comunidad y para que exijan responsabilidades a las empresas que operan vulnerando el derecho al desarrollo;**

d) **Aboguen por un cambio fundamental en el actual orden económico insostenible y en los modelos de negocio irresponsables.**