



# Asamblea General

Distr. general  
21 de julio de 2020  
Español  
Original: inglés

---

## Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 72 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**

## **La cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas**

### **Nota del Secretario General**

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, presentado de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos [17/4](#) y [44/15](#).

---

\* [A/75/150](#).



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

**Empresas, derechos humanos y regiones afectadas  
por conflictos: hacia el aumento de las medidas**

*Resumen*

En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas aclara y expone a grandes rasgos las medidas prácticas que los Estados y las empresas deberían adoptar para prevenir y combatir las violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales en contextos de conflicto y posteriores a conflictos, centrándose en la intensificación de la política de diligencia debida en la esfera de los derechos humanos y la ampliación del acceso a la reparación.

## I. Introducción

1. Desde que el Consejo de Derechos Humanos respaldó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>1</sup> en 2011, el número de guerras civiles casi se ha triplicado, y las muertes a causa de enfrentamientos se han multiplicado por seis<sup>2</sup>, alcanzando su máximo en 2016 con 53 países inmersos en conflictos<sup>3</sup>. Según el Secretario General, más de 71 millones de personas se encuentran en situación de desplazamiento forzado a causa de la guerra, la violencia y la persecución, lo que ha dado lugar a la mayor crisis humanitaria en el mundo desde el final de la Segunda Guerra Mundial. Muchas de estas situaciones constituyen “crisis prolongadas con múltiples adversarios, procesos de paz estancados, delincuencia organizada y ataques de extremistas violentos o terroristas”<sup>4</sup>.

2. Este panorama desalentador supone, más que nunca, que las vulneraciones más atroces de los derechos humanos se produzcan en las zonas afectadas por conflictos y otras situaciones de violencia generalizada y, a la inversa, que los atentados contra los derechos humanos desencadenen o intensifiquen los conflictos.

3. La enfermedad por coronavirus (COVID-19) exacerba aún más el riesgo de conflicto violento<sup>5</sup>. Esta pandemia perjudica más gravemente a los países afectados por conflictos al gravar los recursos de las ya débiles instituciones estatales, dificultar las iniciativas de paz y desarrollo, fomentar las desigualdades y afectar aún más a la salud y la seguridad de los grupos vulnerables.

4. En el caso de las empresas, esto supone que muchas de ellas se enfrenten a problemas complejos en materia de respeto de los derechos humanos al operar en tales entornos, ya sea porque sus actividades les exigen estar presentes en las zonas afectadas por conflictos o volver a ellas, o bien porque se ven atrapadas en el estallido de un conflicto.

5. Los Principios Rectores se redactaron en un momento en que se señalaba a la atención del mundo la conexión entre los conflictos violentos que implicaban a las empresas, por ejemplo, en Colombia, Liberia, Myanmar, la República Democrática del Congo y Sierra Leona. Estas situaciones excepcionales se reconocen en los Principios como una cuestión de especial importancia, haciéndose hincapié en el deber de los Estados de fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos.

6. El Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, cuyo mandato precedió al del Grupo de Trabajo, expuso a grandes rasgos una gama de opciones de política estatal para prevenir y atajar los atentados contra los derechos humanos en relación con las empresas en contextos de conflicto<sup>6</sup>. Los Principios Rectores y la labor adicional del Representante Especial en 2011 proporcionaron una orientación inicial sobre el papel de las empresas en todo el ciclo de conflicto.

<sup>1</sup> A/HRC/17/31, anexo.

<sup>2</sup> Escola de Cultura de Pau, *Alerta 2020! Informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz* (Barcelona, Icaria, 2020). Véase también Sebastian Von Einsiedel y otros, *Civil War Trends and the Changing Nature of Armed Conflict* (Universidad de las Naciones Unidas, documento ocasional núm. 10, marzo de 2017).

<sup>3</sup> Ida Rudolfson, “Non-State conflicts: trends from 1989 to 2018”, *Conflict Trends*, núm. 2 (Instituto Internacional de Oslo para la Investigación de la Paz, 2019).

<sup>4</sup> Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización de 2019 (A/74/1).

<sup>5</sup> International Crisis Group, “COVID-19 y conflicto: siete tendencias para vigilar”, informe breve especial núm. 4 (24 de marzo de 2020).

<sup>6</sup> A/HRC/17/32.

7. En el presente informe, el Grupo de Trabajo señala y aclara, además, una serie de políticas e instrumentos que los Estados, por sí solos o en calidad de miembros de organizaciones multilaterales, y las empresas podrían emplear en las regiones propensas a conflictos para ayudar a que las actividades empresariales no incentivasen o exacerbasen los conflictos o perjudicasen la consolidación de la paz.

8. El informe se basa en una serie de consultas bilaterales y de múltiples interesados celebradas con Estados, organizaciones de la sociedad civil, representantes de empresas y expertos de diversas regiones del mundo, así como en investigaciones exhaustivas y en las comunicaciones presentadas por las partes interesadas<sup>7</sup>.

## II. Entorno normativo: el derecho internacional humanitario y de los derechos humanos

9. En los Principios Rectores se establece que las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario en situaciones de conflicto armado<sup>8</sup>. El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario constituyen ordenamientos jurídicos similares aunque diferenciados. En los Principios Rectores se hace referencia específicamente al derecho internacional humanitario, el conjunto especializado de normas aplicable durante los conflictos armados, tanto internacionales como internos, y las situaciones de ocupación militar, “cuando un Estado ejerce un control efectivo no consentido de un territorio del que no tiene título de soberanía”<sup>9</sup>. El derecho internacional de los derechos humanos se aplica en tiempos de paz y de conflicto, si bien el ejercicio de algunos derechos puede suspenderse temporalmente durante los estados de emergencia y de conflicto armado.

10. Otra característica del derecho internacional humanitario es su carácter vinculante para los agentes estatales y no estatales, incluidas las empresas, así como para los directivos y el personal de estas cuyas actividades estén estrechamente relacionadas con un conflicto armado. Como ha mencionado el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), determinar qué actividades empresariales están “estrechamente relacionadas con un conflicto armado” puede ser una tarea compleja, ya que las empresas llevan a cabo una amplia gama de actividades que podrían percibirse como directa o indirectamente vinculadas con este tipo de conflictos. Las actividades empresariales pueden considerarse estrechamente relacionadas con un conflicto armado si prestan apoyo directo —ya sea en forma de asistencia militar, logística o financiera— aunque no se desarrollen durante el combate propiamente dicho o físicamente en el campo de batalla y aun cuando la empresa no tenga realmente la intención de apoyar a ninguna de las partes en las hostilidades<sup>10</sup>.

11. El abuso en situaciones de conflicto se traduce rápidamente en la responsabilidad penal internacional de las personas implicadas. Cada uno de los agentes económicos puede ser acusado de la comisión directa de delitos internacionales, así como de complicidad. Muchos de los implicados son ciudadanos de Estados partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Además, varios de los países con conflictos armados internos han ratificado el Estatuto de Roma<sup>11</sup>. Numerosos Estados han incorporado las correspondientes disposiciones del

<sup>7</sup> Véase [www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx](http://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx).

<sup>8</sup> Véase el comentario al Principio Rector 12.

<sup>9</sup> Véase [www.icrc.org/en/doc/war-and-law/contemporary-challenges-for-ihl/occupation/overviewoccupation.htm](http://www.icrc.org/en/doc/war-and-law/contemporary-challenges-for-ihl/occupation/overviewoccupation.htm); y Convención de La Haya relativa a las Leyes y Costumbres de la Guerra Terrestre de 1907, art. 42.

<sup>10</sup> Véase Cruz Roja Australiana y RMIT University, “Doing responsible business in armed conflict risks, rights and responsibilities” (2020).

<sup>11</sup> Andrew Clapham, “Human rights obligations of non-State actors in conflict situations” *Revista*

derecho penal internacional a su derecho penal interno, lo que permite el enjuiciamiento de personas jurídicas y físicas en las jurisdicciones nacionales<sup>12</sup>.

12. El derecho internacional humanitario y el análisis de las causas judiciales en múltiples jurisdicciones ponen de relieve una serie de actividades a las que las empresas deben destinar recursos y prestar atención. Entre ellas cabe mencionar el desplazamiento forzado de personas fuera de sus comunidades, el sometimiento de la población a trabajo forzoso, la adquisición de bienes cuestionables mediante el pillaje, el uso de fuerzas de seguridad que abusan de sus poderes o la autorización del uso de bienes comerciales para cometer abusos flagrantes<sup>13</sup>.

### III. Aumento de las medidas: Estados y empresas

13. En los Principios Rectores no se menciona específicamente un tipo diferenciado de diligencia debida en el caso de las regiones afectadas por conflictos. Tales Principios se articulan en torno al concepto de proporcionalidad: cuanto mayor es el riesgo, más complejos son los procesos. Por tanto, “puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos”<sup>14</sup>, la adopción de medidas por parte de los Estados y el grado de diligencia debida de las empresas deberían aumentarse en consecuencia.

#### A. Factores desencadenantes e indicadores

14. Una de las preguntas más frecuentes que tanto las empresas como los Estados plantean al Grupo de Trabajo es cuándo se garantiza el refuerzo de la diligencia debida y en qué momento los Estados deberían exigir a las empresas algo más que el mero “respeto de los derechos humanos” en su entorno ordinario.

15. La Unión Europea ha elaborado directrices para ayudar a las empresas a entender mejor la definición de zonas de conflicto y de alto riesgo en el contexto de los minerales conflictivos<sup>15</sup>. Ahondando mucho más en los detalles, las Naciones Unidas han elaborado un marco de análisis para la prevención de los crímenes atroces<sup>16</sup>. Si bien el marco se diseñó para la prevención de crímenes internacionales como el genocidio, los crímenes de lesa humanidad y los crímenes de guerra, el conjunto de factores de riesgo e indicadores establecidos resulta útil para detectar cuándo convendría que las empresas (y los Estados) aumentasen el grado de diligencia debida.

##### 1. El conflicto armado y otras formas de inestabilidad

16. Si bien el conflicto armado constituye el factor desencadenante más evidente del aumento del grado de diligencia debida, existen otras situaciones que pueden someter a un Estado a una presión tal que lo haga más propenso a la comisión de

---

*Internacional de la Cruz Roja*, vol. 88, núm. 863 (septiembre de 2006).

<sup>12</sup> Ramasastry, Thompson y Taylor, “Commerce, Crime and Conflict: Legal Remedies for Private Sector Liability for Grave Breaches of International Law”, informe de la fundación de investigación Fafo núm. 536 (Fafo, 2006).

<sup>13</sup> Véase Red Flags: *Liability Risks for Businesses Operating in High-Risk Zones* (<https://redflags.info/>).

<sup>14</sup> Principio Rector 7.

<sup>15</sup> Recomendación (UE) 2018/1149 de la Comisión, de 10 de agosto de 2018, sobre directrices no vinculantes para la identificación de zonas de conflicto y de alto riesgo y otros riesgos relacionados con la cadena de suministro de conformidad con el Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo.

<sup>16</sup> Naciones Unidas, “Marco de análisis para crímenes atroces: una herramienta para la prevención” (2014).

violaciones graves de los derechos humanos. El genocidio y los crímenes de lesa humanidad pueden darse en tiempos de paz. La inestabilidad en general conlleva un alto grado de inestabilidad política, causado por un cambio de régimen abrupto o irregular, el traspaso de poder o las disputas al respecto o bien la intensificación de los movimientos nacionalistas, armados o de oposición radical, así como por las amenazas a la seguridad del país debido a conflictos armados en países vecinos, las amenazas de intervenciones externas o las crisis humanitarias. Incluso la inestabilidad económica o social generada por la pobreza extrema, el desempleo masivo o las profundas desigualdades horizontales desempeña un papel importante en este caso.

## **2. Debilidad o carencia de estructuras estatales**

17. Los Estados protegen los derechos humanos mediante el establecimiento de marcos e instituciones y permanecen plenamente sometidos al cumplimiento de sus obligaciones aun cuando esas estructuras resulten inadecuadas o simplemente no existan. Sin embargo, cabe reconocer, en realidad, que su capacidad para cumplir dichas obligaciones se ve considerablemente disminuida y que no se puede esperar que el régimen de derechos humanos funcione como se pretende. Este aspecto de la debilidad de los Estados es importante, ya que muchas empresas operan con una ceguera deliberada esperando que tales Estados actúen igual que los Estados bien gobernados. Sin embargo, esto deja a la población en situación de vulnerabilidad frente a quienes se aprovechan de las “zonas donde no existen leyes” y del mal funcionamiento de los mecanismos estatales, incluido el propio Estado, o frente a quienes pueden optar por la violencia ante amenazas reales o percibidas. La debilidad de las estructuras estatales puede evaluarse teniendo en cuenta la gravedad de factores como la carencia de un poder judicial independiente e imparcial, la falta de control efectivo sobre la población civil por parte de las fuerzas de seguridad y el alto grado de corrupción.

## **3. Historial de violaciones graves del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario**

18. Las sociedades con un historial de violencia armada y de violaciones graves del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario pueden ser más propensas a nuevos abusos. Esto incluye situaciones en que los legados de crímenes atroces del pasado no se han abordado adecuadamente mediante procesos individuales de responsabilidad penal, reparación, búsqueda de la verdad y reconciliación o medidas de reforma integral en los sectores de la seguridad y la justicia.

## **4. Señales de advertencia**

19. La mayoría de las situaciones complejas que requieren un aumento del grado de diligencia debida no pueden explicarse como acontecimientos aislados o espontáneos que se producen sin cierta preparación. Para cometer actos de violencia masivos o generalizados se necesita un volumen de recursos considerable. Tales recursos no siempre están disponibles con facilidad y su acopio puede llevar tiempo. Por tanto, en el transcurso de este tipo de situaciones, debería ser posible detectar los actos que apuntan a la probabilidad de que se estén dando pasos hacia la violencia en masa, por ejemplo, la acumulación de armas y armamento.

20. Entre los acontecimientos o medidas, ya sean de carácter gradual o repentino, que generan un entorno propicio para las vulneraciones graves de los derechos humanos o que sugieren una trayectoria hacia su perpetración se encuentran los siguientes: la imposición de leyes de emergencia o medidas de seguridad extraordinarias; la suspensión de instituciones estatales esenciales o la injerencia en su labor, en particular si ello culmina en la exclusión de grupos vulnerables o

minoritarios; el aumento de la politización de la identidad; y el aumento de los discursos incendiarios o de odio centrados en grupos o personas en concreto.

21. Del mismo modo, debería aumentarse el grado de diligencia debida en los siguientes supuestos: cuando haya indicios de la existencia de milicias o grupos paramilitares; cuando los Estados refuercen su aparato de seguridad o se movilicen contra grupos específicos; cuando se imponga un control estricto o la prohibición de canales de comunicación; o cuando se lleve a cabo la expulsión o prohibición de organizaciones no gubernamentales, organizaciones internacionales, medios de comunicación u otros agentes importantes.

## B. Aumento de las medidas estatales

22. Las empresas deben ejercer un mayor grado de diligencia debida en los contextos afectados por conflictos debido al aumento del riesgo de verse involucradas en vulneraciones graves de los derechos humanos. Lo mismo resulta aplicable a los Estados. Tanto en los Principios Rectores como en el informe complementario de 2011 sobre los retos y opciones de los Estados con respecto a la actividad empresarial en las regiones afectadas por conflictos, se establecen diversas medidas de actuación estatal, entre ellas, medidas adicionales que los Estados de origen de las empresas que operan en zonas de conflicto pueden adoptar para garantizar que dichas empresas respeten el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario<sup>17</sup>.

23. Algunos Estados han comenzado a abordar la cuestión de forma más activa. Chile ofrece formación a parte de sus fuerzas armadas y de seguridad sobre el contenido de los Principios Rectores y Suiza presta servicios de interposición de buenos oficios para mediar en las controversias entre las empresas suizas y las comunidades de los países afectados por conflictos<sup>18</sup>. Gran parte de la actividad estatal se ha centrado en el sector de la seguridad privada, debido al elevado número de vulneraciones de los derechos humanos denunciadas en este ámbito<sup>19</sup>.

24. Tras los esfuerzos previos en relación con los diamantes conflictivos<sup>20</sup>, los avances más importantes son probablemente los centrados en la reducción del comercio de los denominados “minerales conflictivos”.

25. En los Estados Unidos de América, la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor<sup>21</sup>, que entró en vigor en 2010, exige a las empresas registradas en dicho país que informen anualmente sobre las medidas adoptadas para ejercer la diligencia debida cuando fabriquen, o utilicen en su cadena de suministro, productos que contengan los cuatro minerales más comúnmente vinculados a conflictos (estaño, tantalio, tungsteno y oro) y cualquiera de ellos provenga de la República Democrática del Congo o un país limítrofe con esta. El 1 de enero de 2021 entrará en vigor el reglamento de la Unión Europea sobre los minerales originarios de zonas de conflicto<sup>22</sup>, que se hace eco de la mencionada Ley y se basa en la *Guía de*

<sup>17</sup> Véase [A/HRC/17/32](#).

<sup>18</sup> Véanse [www.globalnaps.org/country/Switzerland](#) y [www.globalnaps.org/country/Chile](#).

<sup>19</sup> Véase [www.securityhumanrightshub.org/content/private-security-providers](#).

<sup>20</sup> Resolución 74/268 de la Asamblea General.

<sup>21</sup> Estados Unidos, Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor, Pub. L. 111-203 (21 de julio de 2010), artículo 1502 (“Disposición reglamentaria sobre minerales conflictivos”). Pese a la laxitud de su aplicación en 2017, esta normativa mantiene su vigencia y se espera que las empresas sigan presentando declaraciones sobre el origen de los minerales utilizados en sus productos.

<sup>22</sup> Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y

*diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo*<sup>23</sup>, publicada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

26. Además de la Guía de la OCDE, la Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China publicó una serie de directrices sobre las cadenas de suministro de minerales responsables, basadas en los Principios Rectores y la Guía de la OCDE y diseñadas para armonizar la diligencia debida de las empresas chinas con las normas internacionales<sup>24</sup>.

27. El surgimiento progresivo de esta coherencia normativa aumenta la capacidad de los Estados para ocuparse de las actividades empresariales en las regiones afectadas por conflictos o vinculadas a ellas. No obstante, queda mucho por hacer, ya que algunas de las vulneraciones más graves de derechos siguen produciéndose en la República Democrática del Congo, a menudo directamente en relación con la extracción de minerales. Pese a estar “regulado”, el comercio en la industria sigue estando plagado de contrabandistas e intermediarios, y gran parte de la regulación es, en última instancia, ilusoria<sup>25</sup>.

28. Por desgracia, el análisis de los planes de acción nacionales existentes sobre las empresas y los derechos humanos<sup>26</sup> y la respuesta a la encuesta iniciada por el Grupo de Trabajo para el presente informe demuestran que todavía hay mucho margen para que los Estados elaboren políticas, reglamentos y medidas coercitivas que hagan frente eficazmente al riesgo de vulneraciones flagrantes de los derechos humanos en el caso de las empresas que operan en situaciones de conflicto y para que rompan su compartimentación interna al abordar esta cuestión. El sector de la seguridad privada es uno de los pocos sectores a los que los Estados han prestado atención<sup>27</sup>. El levantamiento de las sanciones internacionales puede constituir una oportunidad para que las empresas vuelvan a desarrollar su actividad en un determinado país respetando los derechos de la población y sin agravar el conflicto. Un ejemplo poco frecuente de ello es el de los Requisitos de Presentación de Informes sobre Inversiones Responsables en Birmania de los Estados Unidos, cuya entrada en vigor se produjo tras el levantamiento de las sanciones y en virtud de los cuales las empresas deben informar sobre las medidas adoptadas para garantizar una actividad empresarial responsable en Myanmar<sup>28</sup>.

29. Son pocos los Estados que vinculan la concesión de incentivos al comercio y la inversión, incluidos los créditos a la exportación, a que las empresas colaboren en el aumento del grado de diligencia debida en situaciones de conflicto, o bien que proporcionen orientación a las empresas por medio de las embajadas sobre las posibles “señales de alarma” en tales situaciones. A la vez que los Estados siguen incrementando su capacidad de apoyo y asesoramiento, resulta igualmente esencial que estos se ocupen de las empresas domiciliadas u operativas en su territorio o

---

oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo.

<sup>23</sup> OCDE, *Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo*, tercera ed. (2016).

<sup>24</sup> Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China, “Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Mineral Supply Chains” (2015).

<sup>25</sup> Claude Iguma Wakenge, Dennis Dijkzeul y Koen Vlassenroot, “Regulating the old game of smuggling? Coltan mining, trade and reforms in the Democratic Republic of the Congo”, *Journal of Modern African Studies*, vol. 56, núm. 3, págs. 497 a 522 (2018).

<sup>26</sup> Véase [globalnaps.org/issue/conflict-affected-areas/](http://globalnaps.org/issue/conflict-affected-areas/).

<sup>27</sup> Véase el “Documento de Montreux sobre las obligaciones jurídicas internacionales pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en lo que respecta a las operaciones de las empresas militares y de seguridad privadas durante los conflictos armados”, cuya versión en inglés puede consultarse en [www.globalpolicy.org/images/pdfs/0917montreuxdocument.pdf](http://www.globalpolicy.org/images/pdfs/0917montreuxdocument.pdf).

<sup>28</sup> <https://2009-2017.state.gov/r/pa/prs/ps/2013/05/209869.htm>.

jurisdicción que cometan vulneraciones flagrantes de los derechos humanos o estén implicadas en actos de este tipo. El Grupo de Trabajo ha señalado que ha habido pocas investigaciones y enjuiciamientos de empresas o agentes económicos individuales, pese a las numerosas denuncias que han implicado a ambos en crímenes internacionales<sup>29</sup>. Esta clase de casos resulta difícil de investigar. Sin embargo, no existe ninguna justificación razonable para no examinar tales denuncias. Por lo general esas investigaciones no son más costosas o complicadas que las relacionadas con casos de terrorismo o delincuencia organizada. Existen muchos casos de cooperación transfronteriza eficaz para enjuiciar a los agentes económicos en otros ámbitos estrechamente vinculados con los derechos humanos, como la trata de personas, los delitos ambientales, el soborno transnacional y la corrupción. Estos casos demuestran que, cuando los Estados tienen la voluntad política de actuar contra los daños transfronterizos, pueden hacerlo eficazmente.

### C. Intensificación de la acción de las Naciones Unidas

30. El papel y la repercusión de las actividades empresariales en contextos de conflicto han recibido poca atención por parte de la arquitectura de paz y seguridad de las Naciones Unidas<sup>30</sup>, si bien el mantenimiento de la paz y la seguridad mundiales constituye uno de los propósitos esenciales de esta estructura.

31. El Consejo de Seguridad menciona la Guía de la OCDE en sus resoluciones relativas a la República Democrática del Congo y Côte d'Ivoire y alienta a todos los Estados a concienciar sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos, así como a las partes interesadas en las cadenas de suministro a ejercerla<sup>31</sup>. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas cuenta con la plataforma “Empresas por la Paz”; no obstante, dicha plataforma resulta en gran medida desconocida dentro de la arquitectura de paz y seguridad.

32. El sector privado apenas se menciona en el estudio conjunto de las Naciones Unidas y el Banco Mundial, *Pathways for Peace*<sup>32</sup>. El reconocimiento de que las empresas pueden actuar tanto a favor como en contra de la paz y la estabilidad aún no se ha traducido en políticas útiles por parte de los agentes de paz y seguridad de las Naciones Unidas, ni tampoco en medidas fructíferas sobre el terreno por parte del personal de mantenimiento y consolidación de la paz y los mediadores *in situ*.

33. Existe una clara desvinculación al respecto: se espera que las empresas incorporen las cuestiones relativas a la paz y la seguridad en sus estrategias y operaciones, pero los agentes que componen la arquitectura de paz y seguridad internacionales —a saber, los Estados, los órganos de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales— no parecen incorporar a las empresas en sus estrategias y programas<sup>33</sup>.

34. La investigación sobre las empresas y el mantenimiento y la consolidación de la paz o la mediación en este ámbito —que podría servir de base a los encargados de formular políticas que trabajan en la arquitectura de paz y seguridad internacionales— es sumamente escasa, en particular si se compara con la de órganos de trabajo

<sup>29</sup> Véase A/HRC/35/33.

<sup>30</sup> Véase Jolyon Ford, *Regulating Business for Peace: The United Nations, the Private Sector and Post-Conflict Recovery* (Cambridge (Reino Unido), Cambridge University Press, 2015).

<sup>31</sup> Véanse las resoluciones del Consejo de Seguridad 2389 (2017) y 2219 (2015).

<sup>32</sup> Naciones Unidas y Banco Mundial, *Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict* (2018).

<sup>33</sup> Véase Josie L. Kaye, “The business of peace and the politics of inclusion: what role for local ‘licit’ and ‘illicit’ business actors in peace mediation?”, tesis doctoral, Universidad de Oxford (2019). El texto puede consultarse en <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:3003288e-8dec-47e3-b860-8d7a21b5d077>.

similares sobre los vínculos entre la paz y la seguridad y las mujeres y los grupos armados o terroristas. Más allá del debate del Consejo de Seguridad de 2004 sobre las “dimensiones económicas de los conflictos armados”, que no desembocó en ninguna resolución<sup>34</sup>, existen carencias considerables, a saber: no hay documentos de investigación o de política que vinculen a las empresas con la viabilidad de los acuerdos de paz; no hay resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las empresas, la paz y la seguridad; y no existen foros de Oslo sobre mediación dedicados al tema en cuestión<sup>35</sup>.

35. El supuesto fundamental en el que se basa gran parte de la arquitectura de paz es que las empresas favorecen la paz y constituyen un motor positivo del desarrollo económico, con escaso análisis de los perjuicios en materia de derechos humanos que pueden derivarse de las actividades empresariales. Dada la escasa comprensión de esta dinámica, se ejerce comparativamente poca presión sobre las Naciones Unidas o los Estados para que analicen con detenimiento las cuestiones relacionadas con las empresas y elaboren las correspondientes políticas para abordarlas.

36. A medida que aumentan la intensidad, la complejidad y el alcance de los conflictos, y dado que el Secretario General, en su llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos, exige un análisis de riesgos para los derechos humanos en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los entornos con y sin misiones de la Organización<sup>36</sup>, la arquitectura de paz y seguridad internacionales debe ir más allá del supuesto invariable de que las empresas favorecen la paz mediante su presencia y, en lugar de ello, su evaluación y actuación han de basarse en los efectos —tanto positivos como negativos— que las actividades empresariales tienen sobre los conflictos y la paz.

37. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, relativo a las sociedades pacíficas e inclusivas, y el Objetivo 17, relativo a las alianzas mundiales, constituyen un marco útil en este empeño. Sin embargo, las alianzas con las empresas se perciben como un elemento fundamentalmente transaccional, como ilustra, por ejemplo, el hecho de que en el indicador relativo a las alianzas público-privadas eficaces se incluya la “suma en dólares de los Estados Unidos prometida a las alianzas público-privadas”<sup>37</sup>.

38. Más allá de los llamamientos a la inversión empresarial y al desarrollo económico, y en el marco del comienzo del decenio para la acción, la Secretaría de las Naciones Unidas debe reforzar el pilar de paz y seguridad, así como fomentar la creación de capacidad, las iniciativas de sensibilización y la cooperación interinstitucional para garantizar y promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en los entornos afectados por conflictos.

39. Un elemento esencial de cualquier marco de prevención de conflictos y consolidación de la paz debería ser la elaboración de una estrategia sobre “las empresas, la paz y la seguridad”, partiendo de los Principios Rectores.

40. La responsabilidad recae en el sistema de las Naciones Unidas, si bien los Estados han de desempeñar un papel fundamental. Estos deberían encomendar a la Organización (y alentarla y apoyarla en el proceso) la instauración de políticas y prácticas que promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en los entornos afectados por conflictos, además de fomentar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para reconocer la función de los agentes empresariales y colaborar de manera fructífera con ellos, cuando proceda, en los entornos en

<sup>34</sup> Véase S/2011/271.

<sup>35</sup> Véase Kaye, “The business of peace and the politics of inclusion”.

<sup>36</sup> Véase

[www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The\\_Highest\\_Aspiration\\_A\\_Call\\_To\\_Action\\_For\\_Human\\_Right\\_English.pdf](http://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The_Highest_Aspiration_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf).

<sup>37</sup> Indicador 17.17.1 y meta 17.17 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

transición del conflicto a la paz. En el Principio Rector 10 se pide a los Estados que alienten a las instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas a promover el respeto de los derechos humanos entre estas, y los Estados deberían hacer lo mismo con las instituciones que se ocupan de la paz y la seguridad. Ello contribuiría en gran medida a la coherencia de las políticas internacionales y resultaría considerablemente útil para los propios intereses de los Estados, ya que las iniciativas de fomento de la capacidad y sensibilización llevadas a cabo a través de las Naciones Unidas desempeñan un papel decisivo para ayudar a todos los Estados a cumplir su deber de protección<sup>38</sup>.

#### D. Aumento de la debida diligencia corporativa

41. La complejidad de cualquier proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos depende del contexto operacional, la magnitud y naturaleza de las actividades empresariales analizadas, las relaciones vinculadas a esas actividades y la gravedad de los posibles perjuicios para los derechos humanos. En las situaciones de conflicto, la complejidad se verá aumentada por los siguientes factores: el contexto operacional, cuando las estructuras estatales sean débiles o inexistentes; las relaciones comerciales, ya que algunos agentes pueden ser participantes activos en el conflicto, excombatientes o autores de violaciones de derechos; y la gravedad de las posibles vulneraciones de los derechos humanos.

42. Las actividades que vinculan a las empresas con los conflictos no suelen percibirse como cuestiones destacadas de derechos humanos y, por consiguiente, podrían ignorarse o no priorizarse en las evaluaciones estándar del impacto en tales derechos<sup>39</sup>. En el peor de los casos, actuar de una manera aparentemente compatible con los derechos humanos podría, de hecho, alimentar la dinámica del conflicto. Por ejemplo, es probable que una empresa se dedique a la seguridad pública o privada debido a la existencia de un conflicto. Aun cuando esas fuerzas de seguridad se comporten de manera ejemplar, su presencia afecta al contexto local y puede llevar a una escalada de la violencia. Las prácticas de contratación plenamente en consonancia con los derechos humanos podrían fomentar la percepción de ventaja de un grupo específico sobre otro y culminar en una escalada de agravios y violencia. Una simple adquisición de tierras puede alimentar un conflicto si parte de una desposesión previa o del desalojo forzoso de determinadas comunidades.

43. Lo anterior pone de relieve una de las principales ideas erróneas de las empresas cuando operan en un entorno afectado por un conflicto. Las empresas no son agentes neutrales: su presencia no está exenta de repercusiones. Aun cuando las empresas no tomen partido en el conflicto, las consecuencias de sus actividades influirán necesariamente en la dinámica de este<sup>40</sup>.

44. Por consiguiente, en contextos de conflicto, aunque la diligencia debida en materia de derechos humanos que exige que las empresas evalúen, eviten o mitiguen las repercusiones negativas en tales derechos sigue siendo válida y necesaria, dicha diligencia ha de complementarse con un enfoque que tenga en cuenta los conflictos. Ello supone entender bien la interacción bidireccional entre las actividades y el contexto, así como actuar para reducir al mínimo los efectos negativos<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Véase el Principio Rector 10 y su correspondiente comentario.

<sup>39</sup> Véase [www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_sp.pdf).

<sup>40</sup> Véase, por ejemplo, Mary B. Anderson y Luc Zandvliet, *Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work* (Sheffield: Greenleaf Publishing, 2009).

<sup>41</sup> Véase la iniciativa de centro comunitario sobre sensibilidad a los conflictos “Conflict Sensitivity Community Hub” en <https://conflictsensitivity.org/conflict-sensitivity/what-is-conflict-sensitivity/>.

45. En los últimos años han ido surgiendo diversos recursos que pueden ayudar a las empresas a aplicar una perspectiva que tenga en cuenta los conflictos y a aumentar la diligencia debida en la práctica, por ejemplo, los instrumentos de diagnóstico de conflictos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que las empresas pueden aplicar junto con las medidas más habituales de diligencia debida en materia de derechos humanos<sup>42</sup>.

46. Las empresas deberían centrarse en dar tres pasos primordiales: en primer lugar, detectar las causas fundamentales de las tensiones y los posibles factores desencadenantes, entre ellos, factores contextuales como las características de un determinado país o región que puedan afectar al conflicto, así como los agravios reales y percibidos que puedan impulsarlo. Este análisis del conflicto ayudará a detectar las vulneraciones de los derechos humanos o las repercusiones que puedan producirse a raíz del conflicto y no solo de las actividades empresariales. Cabrá diferenciar entre los riesgos en el lugar de trabajo que se deriven de problemas normales de seguridad y los relacionados con la pertenencia de los empleados a diferentes grupos partes anteriormente en un conflicto.

47. En segundo lugar, es preciso trazar un mapa de los principales agentes involucrados en el conflicto y sus motivaciones, capacidades y oportunidades para infligir violencia, lo que incluye a las partes interesadas afectadas, las partes en el conflicto y los “movilizadores”, es decir, las personas o instituciones que utilizan agravios y recursos para movilizar a otros, ya sea en favor de la violencia o en pro de la solución pacífica del conflicto. Las empresas deberían prestar especial atención a los defensores de los derechos humanos, a saber: “personas o grupos que, en calidad personal o profesional y de manera pacífica, luchan por proteger y promover los derechos humanos”<sup>43</sup>. En los contextos afectados por conflictos, los defensores de los derechos humanos pueden tener reivindicaciones en común con alguna de las partes en el conflicto, aunque defendiendo a los titulares de los derechos de manera pacífica. Por consiguiente, las empresas deben procurar diferenciar entre ambos y no exponer a los defensores de los derechos humanos a riesgos indebidos, por ejemplo, iniciando procedimientos judiciales a la ligera o denunciándolos a las autoridades.

48. En tercer lugar, es necesario determinar y anticipar las repercusiones de las propias actividades, productos o servicios de las empresas en las tensiones sociales y las relaciones existentes entre los diversos grupos, o su influencia en el surgimiento de nuevas tensiones o conflictos.

49. Además, las empresas no deberían subestimar las consecuencias de operar en zonas afectadas por conflictos para su propio personal. Tales empresas deberían asegurarse de que las personas destinadas a realizar operaciones complejas comprendan adecuadamente la dinámica de los conflictos en la región y tengan la capacidad y el apoyo necesarios para hacer frente a la tensión de esos entornos.

---

<sup>42</sup> Véanse International Alert, *Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries* (Londres, 2018); Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) y CICR, *Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit* (2017), disponible en [www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights](http://www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights); fundación suiza para la paz Swisspeace, “Enhanced Human Rights Due Diligence in Conflict Affected and High-Risk Areas” (2016); Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Conducting a Conflict and Development Analysis* (2016); Shift, “Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances” (Nueva York, 2015); y Programa de Colaboración Empresarial de la ONG CDA Collaborative Learning Projects, Asociación de Prospectores y Desarrolladores del Canadá y World Vision Canada: “Preventing Conflict In Exploration” (2012).

<sup>43</sup> Véase A/72/170, párr. 12.

## 1. Establecimiento de prioridades

50. La sensibilidad a los conflictos constituirá un aspecto importante en la medida en que las empresas necesiten priorizar las repercusiones a las que sea preciso hacer frente en primer lugar. Según los Principios Rectores, el orden en el que abordar tales repercusiones depende de su gravedad<sup>44</sup>. En las situaciones de conflicto, el establecimiento de prioridades exige que las empresas piensen en la probabilidad y las consecuencias del conflicto como elemento decisivo: ¿qué probabilidad hay de que la cuestión genere o agrave un conflicto? ¿Cuán graves son las consecuencias para los derechos humanos de los riesgos de conflicto detectados?

51. En algunos casos, una repercusión puede clasificarse como menos grave según los criterios de una escala de irremediabilidad, pero aun así es probable que provoque un conflicto. Por ejemplo, es posible que las creencias religiosas de un empleado no constituyan la cuestión de derechos humanos más destacada en un entorno no conflictivo, pero, si el conflicto estuvo alimentado por discrepancias religiosas, puede ser una cuestión conflictiva importante que, por consiguiente, será necesario abordar. Las empresas deben tener en cuenta los riesgos más importantes en lo que respecta tanto a los derechos humanos como a los conflictos. A continuación, como las repercusiones de los conflictos suelen ser más graves cuando afectan a un mayor número de personas, las empresas deberían priorizar aquellas cuestiones conflictivas destacadas que no se consideren importantes en términos de derechos humanos; por último, estarían las cuestiones destacadas de derechos humanos que se consideran poco susceptibles de causar o agravar un conflicto.

## 2. Colaboración de las partes interesadas

52. La diligencia debida en materia de derechos humanos debería ser un proceso continuo, dado que los riesgos pueden cambiar con el tiempo en función de la evolución tanto de las actividades empresariales como del contexto<sup>45</sup>, más aún en el caso de los contextos afectados por conflictos. Las empresas tendrían que procurar contar con procesos adecuados para hacer frente a las circunstancias cambiantes y a las correspondientes repercusiones de sus actividades, subrayándose la necesidad de contar con una sólida colaboración de las partes interesadas y con mecanismos de reclamación. En ocasiones, ello contradice, en apariencia, la lógica de aquellas empresas que, en un entorno de inestabilidad, puedan verse tentadas a limitar la interacción con “el exterior” a fin de protegerse del conflicto o de que no se perciba que legitiman a grupos concretos. Sin embargo, este enfoque restrictivo genera muchos problemas y puede perfectamente exponer a tales empresas a más riesgos<sup>46</sup>.

53. Es preciso que exista una amplia colaboración de las partes interesadas en los contextos afectados por conflictos, a fin de mitigar la carencia de información, la polarización y el alto grado de desconfianza que suele existir entre los grupos y las comunidades, así como para hacerse una idea, no solo de los hechos, sino también de la percepción de la situación por parte de los distintos interesados. El reto y la necesidad de lograr una colaboración adecuada de tales interesados queda bien resumido de la siguiente manera: los administradores suelen estar capacitados para conocer la verdad del asunto. Un ingeniero ambiental, por ejemplo, debe establecer cuál es la causa de la existencia de un nivel peligroso de arsénico en el agua potable. Sin embargo, en entornos complejos, puede resultar muy valioso escuchar simplemente las diferentes historias de las personas, que pueden enseñarnos cómo se ven dichas personas a sí mismas y cómo ven al resto; qué las divide y las vincula; de

<sup>44</sup> Véase el Principio Rector 14 y su correspondiente comentario.

<sup>45</sup> Véase el Principio Rector 17 y su correspondiente comentario.

<sup>46</sup> Véase Ben Miller y otros, *A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding* (CDA Collaborative Learning Projects, Centro para la Solución de Conflictos en África e Instituto Internacional de Oslo para la Investigación de la Paz, 2018).

qué modo pueden encajar las diferentes piezas de un sistema; e incluso de qué manera algunas personas pueden estar manipulando tales historias para lograr determinados objetivos<sup>47</sup>.

54. La sólida colaboración de las partes interesadas beneficia directamente a las empresas al aumentar su capital social mediante las comunidades locales. Ello resultará especialmente importante en aquellos casos en que existan fuertes vínculos entre esas comunidades y los grupos armados. Por ejemplo, en Colombia, durante la guerra civil, una empresa de ingeniería y construcción y, por su parte, una empresa de energía, lograron ambas llevar a cabo un proyecto importante en un territorio controlado por grupos insurgentes. Las dos empresas dedicaron dos años a proyectos de desarrollo comunitario participativo antes de emprender operaciones técnicas, proyectos que motivaron a las comunidades a ayudarlas a resolver diversos problemas, incluidos los derivados de las actividades de los grupos armados locales<sup>48</sup>.

## E. Consideraciones adicionales para las empresas

### 1. Agentes armados no estatales

55. El papel de las fuerzas de seguridad con respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos se ha estudiado en profundidad, en particular mediante la Iniciativa de los Principios Voluntarios. A lo que no se ha prestado la misma atención es a quienes podrían considerarse “la otra cara” de la cuestión de la seguridad: los agentes armados no estatales. El CICR señala acertadamente que su proliferación constituye un rasgo central del cambiante panorama geopolítico del último decenio y que, “en algunos de los conflictos recientes más complejos, los analistas han observado cientos, si no miles, de grupos que intervienen en actos de violencia armada. Su tamaño, estructura y capacidades son sumamente variados. Si bien los grupos grandes con estructuras de mando y control bien definidas continúan surgiendo y existiendo, otros grupos tienen estructura descentralizada y operan formando alianzas fluidas”<sup>49</sup>.

56. Estos grupos suponen una serie de problemas insólitos para las empresas. Más allá de la violencia, las empresas se exponen a incurrir en responsabilidad penal si se descubre que han beneficiado o ayudado a un grupo armado que se considere una organización terrorista, como demuestra el reciente caso de una empresa encausada por crímenes de guerra por haber pagado presuntamente al Estado Islámico en el Iraq y el Levante (EIL) para acceder a su fábrica en la República Árabe Siria<sup>50</sup>. Al mismo tiempo, suele ser imposible seguir operando en una región sin algún tipo de

<sup>47</sup> Véase B. Ganson, ed., *Management in Complex Environments: Questions for Leaders* (Estocolmo, Consejo Internacional de la Industria Sueca, 2013).

<sup>48</sup> Véanse Simón Patiño Montoya y Ben Miller, “ISAGEN y la Construcción de la Central Hidroeléctrica Río Amoyá - La Esperanza”, Cambridge (Estados Unidos), CDA Collaborative Learning Projects y Fundación Ideas para la Paz, 2016); Simón Patiño Montoya, Ben Miller y Dost Bardouille, “Oleoducto Central S.A. y el Plan de Mantenimiento Civil” (Cambridge (Estados Unidos), CDA Collaborative Learning Projects y Fundación Ideas para la Paz, 2017); y Simón Patiño Montoya y Ben Miller, “Tipiel y el Proyecto de Desarrollo Integral Ciudadela Educativa”, (Cambridge (Estados Unidos), CDA Collaborative Learning Projects y Fundación Ideas para la Paz, 2016).

<sup>49</sup> Véase CICR, *El derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos: reafirmar el compromiso con la protección en los conflictos armados en el 70º aniversario de los Convenios de Ginebra* (2019), cap. 4. Véase también [A/HRC/38/44](#).

<sup>50</sup> Un tribunal de apelación francés rechazó una acusación preliminar de “complicidad en crímenes de lesa humanidad”. La causa se encuentra recurrida ante el Tribunal Supremo. La empresa sigue estando acusada de “financiar el terrorismo”, poner en peligro la vida de las personas e incumplir sanciones.

interacción con los grupos armados o sin tratar con alguna empresa gestionada por un grupo armado como parte de las propias actividades lucrativas de este.

57. Los grupos armados están indudablemente sometidos al derecho internacional humanitario y deben respetarlo. No obstante, su existencia y la forma de tratar con ellos constituyen un problema que se ha pasado por alto en gran medida en el contexto de las actividades empresariales<sup>51</sup>. Ello no resulta sorprendente, teniendo en cuenta el carácter complejo y delicado que reviste el tema desde el punto de vista jurídico y político. No obstante, es preciso arrojar más luz sobre la cuestión para ayudar a las empresas a afrontar este problema tan específico. El Grupo de Trabajo convocó una consulta con empresas y organizaciones humanitarias para definir posibles buenas prácticas que pudieran transferirse de su práctica a los ámbitos empresarial y de los derechos humanos. Curiosamente, la principal conclusión que puede extraerse es que la cuestión rara vez se ha mencionado ni discutido abiertamente en las comunidades humanitaria<sup>52</sup> o de desarrollo<sup>53</sup>. Si bien se requiere más investigación que proporcione orientación tanto a las empresas como a otros agentes que operan en contextos afectados por conflictos, han surgido algunos planteamientos útiles a partir de experiencias personales sistemáticas y datos empíricos de carácter anecdótico.

58. En primer lugar, habría que conocer a los grupos armados. La falta de interacción entre las empresas y tales grupos hace que se tenga un escaso conocimiento de sus motivaciones y objetivos. Por ejemplo, los grupos armados pueden ser respetuosos con las comunidades o estar dispuestos a permitir que las empresas operen con la esperanza de que el hacerlo les confiera mayor legitimidad internacional. Otros grupos pueden percibir a las empresas como una fuente de ingresos o apoyo logístico, o pueden atacar una empresa porque representa intereses extranjeros. Es esencial conocer con claridad su estructura, su control del territorio y la población, sus objetivos, su agenda política y el apoyo con el que cuentan entre la población local para determinar la probabilidad de que el grupo armado interactúe con la empresa en cuestión.

59. En segundo lugar, las empresas deberían tener una estrategia de colaboración clara. La experiencia parece indicar que la interacción con los grupos armados se confía en su mayor parte a la aplicación de un enfoque *ad hoc* en el plano operacional. Ello tiene como consecuencia planteamientos incoherentes y una transferencia de responsabilidades al personal sobre el terreno, o incluso a las comunidades locales cuando se utiliza a sus miembros como representantes. Las empresas deben conocer la clasificación oficial de los grupos armados, en particular en aquellos casos en que se les considere organizaciones terroristas. No obstante, cuando la realidad les dicte la obligación de interactuar con ellos, deberán tener en cuenta los instrumentos elaborados por las iniciativas pertinentes en materia de seguridad y derechos humanos, como los Principios Voluntarios, para evitar posibles abusos. La elaboración de una estrategia habría de constituir una oportunidad para comunicarse con el Gobierno del país anfitrión y, en ocasiones, con el Gobierno del país de origen, con respecto a la interacción con el grupo armado, ya que dichos Gobiernos pueden haber tipificado como delito cualquier contacto con tales grupos. La experiencia demuestra el interés que reviste para las empresas el mantener informados a los

---

<sup>51</sup> Véanse Ben Miller y Dost Bardouille, junto con Sarah Cechvala, “Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges and a Way Forward” (Cambridge (Estados Unidos), CDA Collaborative Learning Projects, 2014); International Conflict and Security Consulting Ltd. (INCAS), *Stabilising Areas Affected by Criminalised Violent Conflict: A Guide for Analysis and Stabilisation Strategy* (INCAS, 2014).

<sup>52</sup> Véase, por ejemplo, Ashley Jackson, “Humanitarian negotiations with armed non-State actors: key lessons from Afghanistan, Sudan and Somalia” (Grupo de Política Humanitaria, informe de política núm. 55, Overseas Development Institute, 2014).

<sup>53</sup> Véase Colin Walch, “Why Should Development Actors Engage with Non-State Armed Groups?” (IPI, *Global Observatory*, 2019).

Gobiernos de los países de origen y de los países anfitriones sobre sus interacciones, aun cuando ese contacto esté prohibido oficialmente. Las empresas, al igual que los grupos humanitarios, pueden tener que entablar un diálogo con los grupos armados y deberían estar preparadas para explicar sus propios compromisos en materia de derechos humanos y respetar el bienestar de las personas afectadas por sus actividades.

60. En tercer lugar, las empresas tendrían que esforzarse por mantener la imparcialidad. Como se ha mencionado en el párrafo 43, las empresas no pueden ser agentes neutrales en un contexto de conflicto. Esto no significa que las empresas no deban intentar ser imparciales, por ejemplo, demostrando sistemáticamente su independencia de las iniciativas dirigidas por el Gobierno o por grupos armados y evitando cualquier actividad o declaración pública que pueda interpretarse como un apoyo a cualquiera de las partes del conflicto o como una justificación de sus abusos.

61. Por último, las empresas deberían tratar de colaborar con otras empresas y organizaciones no gubernamentales, así como con las Naciones Unidas. La mayoría de las empresas considera que la coordinación o el intercambio de información no es factible ni deseable, dado el problema de la responsabilidad jurídica, pero la cooperación resultaría más rentable, ya que se necesitan considerables recursos para analizar la dinámica de los grupos armados y los conflictos, lo que constituye una tarea constante.

## **2. La perspectiva de género**

62. Existen numerosos datos empíricos que demuestran la existencia de efectos diferenciados de la violencia en las mujeres y las niñas, así como que los conflictos agravan la discriminación de género<sup>54</sup>. Por consiguiente, es importante que las empresas se percaten de la experiencia concreta de las mujeres y las niñas en las situaciones de conflicto y posteriores a conflictos y, habida cuenta del riesgo que corren las mujeres y las niñas de sufrir violencia sexual, discriminación y desigualdad generalizada, el sector privado debería atender a las cuestiones de género y los conflictos en el marco del aumento de la diligencia debida en materia de derechos humanos<sup>55</sup>. El Grupo de Trabajo ha elaborado orientaciones específicas sobre las dimensiones de género de los Principios Rectores<sup>56</sup>.

63. En particular, las mujeres y las niñas se ven perjudicadas de manera desproporcionada en la medida en que los conflictos agravan su carencia de acceso a la tierra y otros recursos naturales fundamentales para su subsistencia. El sector de la seguridad constituye un sector clave en el que es necesario aplicar una perspectiva de género para prevenir los abusos y la discriminación de género por parte de las fuerzas de seguridad. La Asociación del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada incluye referencias explícitas a la discriminación de género y la violencia sexual y por razón de género en varios de sus artículos.

## **3. Salida responsable**

64. Puede llegar un momento en que una empresa se enfrente a la decisión de suspender o poner fin a sus actividades en un contexto afectado por un conflicto o vinculado a él. En los Principios Rectores se hace referencia a la retirada como opción para subsanar los perjuicios para los derechos humanos de una relación comercial, si

---

<sup>54</sup> Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), “Women2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response”, 1998.

<sup>55</sup> Véanse [www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx](http://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx) y [www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy/Briefing/2012-interactive-V3.pdf](http://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy/Briefing/2012-interactive-V3.pdf).

<sup>56</sup> A/HRC/41/43.

bien no se aborda directamente dicha situación<sup>57</sup>. No obstante, la hoja de ruta que deberían seguir las empresas es clara, ya que los Principios Rectores se basan en la idea de que “[l]as empresas tienen que ser conscientes en todo momento de los riesgos que una línea de actuación concreta pueda plantear para los interesados afectados y tenerlos en cuenta a la hora de adoptar decisiones”<sup>58</sup>.

65. La salida no debe limitarse a que una empresa abandone una región y evacúe a sus empleados expatriados. Las medidas concretas que hayan de adoptar las empresas dependerán en gran medida del contexto. No obstante, la necesidad de salir no suele materializarse de la noche a la mañana, sino que será el resultado del deterioro de una situación a lo largo de un determinado período. Por tanto, el primer paso es anticipar y planificar una estrategia clara de salida con antelación. Ello permitirá a la empresa determinar y evaluar los efectos de la retirada junto con las personas afectadas, incluidos los socios comerciales y las comunidades, así como elaborar estrategias de mitigación. Tales estrategias pueden consistir en lo siguiente: avisar con razonable antelación a las comunidades, los proveedores, los trabajadores y otros asociados de la retirada pendiente; garantizar que el personal siga recibiendo ingresos mientras dure la crisis, en caso de suspensión temporal o de capacitación, y crear capacidad para mitigar la pérdida de empleos; y velar por la seguridad del personal restante que no pueda ser evacuado. Si una empresa ofrece servicios auxiliares o programas filantrópicos, debe mitigar los efectos de su salida, por ejemplo, organizando la correspondiente transferencia a una entidad adecuada, como puede ser un agente de la sociedad civil.

#### 4. Empresas “cautivas”

66. En el contexto de las vulneraciones de los derechos humanos y la consolidación de la paz, suele prestarse mucha atención a los esfuerzos de las grandes empresas multinacionales con movilidad. El problema de las empresas “cautivas” en contextos de conflicto no se analiza suficientemente.

67. Existen dos razones principales por las que una empresa podría depender de una zona de conflicto y tener pocas posibilidades de reubicarse.

68. La primera es, con diferencia, la más extendida: una empresa es propiedad del Estado y tiene sede, se ha fundado y se gestiona dentro de la zona de conflicto. Este tipo de empresas varía en tamaño y abarca desde microempresas de menos de cinco empleados hasta grandes empresas con cientos de empleados. En las zonas de conflicto viven, no solo los empleados, sino también los propietarios, los gerentes y sus familias. Ello hace que la salida constituya un asunto tanto personal como empresarial, ya que “retirarse” suele significar que se convertirán en refugiados con sus familias en otro país y dejarán a los empleados sin trabajo. En la República Árabe Siria, por ejemplo, las empresas que intentaron seguir operando durante el conflicto estuvieron sometidas a las presiones económicas y físicas de las partes en conflicto y a las presiones económicas (principalmente en forma de sanciones) de la comunidad internacional<sup>59</sup>.

69. La segunda razón por la que las empresas pueden estar “cautivas” es por utilizar un recurso que no se puede encontrar (o sería difícil de encontrar) en otro lugar. Por ejemplo, a pesar de décadas de guerra, las empresas utilizan el coltán de la República Democrática del Congo como componente electrónico fundamental<sup>60</sup>. El país alberga

<sup>57</sup> Véanse los comentarios a los Principios Rectores 19 y 23.

<sup>58</sup> *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: guía para la interpretación* (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta HR/PUB/12/2), pág. 90.

<sup>59</sup> John Elias Katsos, “Business and terrorism: the ISIS case”, en *Business, Peacebuilding and Sustainable Development*, John Elias Katsos, Jason Miklian y Rina M. Alluri, eds. (Londres, Routledge, 2019).

<sup>60</sup> Miho Taka, “Coltan mining and conflict in the eastern Democratic Republic of the Congo

el 70 % de las reservas de coltán que se conocen en el mundo, lo que hace casi imposible la retirada total de dichas empresas.

70. El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas “cautivas” constituye un problema insólito. Su escasa capacidad para abandonar los países en los que operan hace que tales empresas estén sometidas a una presión considerablemente mayor por parte de los agentes del conflicto, especialmente como sujetos propiamente dichos de la violencia, sobre todo si han sido testigos de violaciones de los derechos humanos. Por consiguiente, es importante que, durante la transición posterior a un conflicto, las empresas locales se consideren una categoría específica potencialmente expuesta a coacción por parte de agentes tanto estatales como no estatales debido a la necesidad de permanecer en el país. Resulta fundamental seguir aclarando cuándo puede aplicarse la excepción del estado de necesidad. También es esencial analizar con más profundidad los estudios de casos de esas empresas en lo que respecta a la forma de determinar y mitigar las repercusiones en los derechos humanos.

71. Las empresas cautivas pueden ser decisivas por su importante función potencial de reconciliación después de un conflicto<sup>61</sup>. Es posible que la consolidación de la paz a través de este tipo de empresas no abarque algunas de las cuestiones relacionadas con las empresas multinacionales. Ello se debe a que la consolidación de la paz se produce en los hogares y las comunidades de quienes viven en las zonas afectadas por conflictos. Este hecho constituye una ventaja extraordinaria, ya que permite que las microempresas y pequeñas empresas puedan seguir operando pese a su “cautividad”.

#### IV. Situaciones posteriores a conflictos

72. Las fases de reconstrucción y consolidación de la paz a las que se somete un país después de un conflicto forman claramente parte de este, y las empresas y los Estados deberían aplicar los mismos principios que durante la fase activa del conflicto, en particular, el aumento de la diligencia debida.

73. Existe una serie de problemas específicos, como la presión para atraer inversiones y hacer que las actividades económicas vuelvan a crecer a toda costa. Ello, sumado a la enorme fragilidad de las instituciones públicas, genera a su vez un alto riesgo de captura del Estado por intereses económicos que apenas tienen en cuenta (o no tienen en cuenta en absoluto) las inquietudes en materia de derechos humanos o la sensibilidad al conflicto. Dado que el ritmo de las inversiones extranjeras suele superar el marco jurídico del Estado anfitrión, así como la capacidad de garantizar un conjunto válido de mecanismos de protección de los derechos humanos y el estado de derecho, algunos expertos sugirieron durante las consultas del Grupo de Trabajo que podría ser útil hacer una breve pausa en las inversiones para que el Estado anfitrión pudiera garantizar adecuadamente que la inversión respetase los derechos y no agravase el conflicto.

74. Las instituciones financieras internacionales desempeñan un papel especialmente activo en las situaciones posteriores a conflictos. Su interés por atraer a los inversionistas sin incorporar las debidas salvaguardias de los derechos humanos y, en algunos contextos, por facilitar las inversiones que entrañaban abusos y proporcionaban el combustible necesario para reavivar viejos conflictos fue una de las cuestiones señaladas durante las consultas del Grupo de Trabajo<sup>62</sup>. La existencia

(DRC)”, en *New Perspectives on Human Security*, Malcolm McIntosh y Alan Hunter, eds., (Londres, Routledge, 2017), págs. 159 a 173.

<sup>61</sup> Jay Joseph, John E. Katsos y Mariam Daher, “Local business, local peace? Intergroup and economic dynamics”, *Journal of Business Ethics* (Springer, 2020), págs. 1 a 20.

<sup>62</sup> Véase [www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx](http://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx).

de esos problemas parece admitirse cada vez más<sup>63</sup>, como demuestra la tendencia común a la armonización de la diligencia debida en materia de derechos humanos, según se define en los Principios Rectores, ya sea en las políticas operacionales, como la de la Corporación Financiera Internacional<sup>64</sup>, o en declaraciones de política más amplias, por ejemplo, del Banco Mundial o el Banco Africano de Desarrollo<sup>65</sup>.

75. En la estrategia del Grupo Banco Mundial sobre fragilidad, conflicto y violencia 2020-2025, el Grupo Banco Mundial reconoce que es fundamental para la actividad inversora que se tenga en cuenta el análisis del conflicto, si bien no ofrece ningún análisis de por qué y cómo las empresas pueden garantizar el respeto de los derechos humanos<sup>66</sup>.

76. Como mínimo, las instituciones financieras internacionales deberían seguir ajustándose a los Principios Rectores. Asimismo, deberían llevar a cabo el aumento de su propia diligencia debida en materia de derechos humanos, exigirla a las empresas que disponen de financiación y servicios de asesoramiento y dar prioridad a las inversiones en las que participen empresas decididas a mantener una conducta comercial responsable.

77. Dado que la mayoría de las actividades de reconstrucción se basarán en acuerdos contractuales entre el Estado anfitrión y la comunidad internacional u otros Estados o empresas, o bien se llevarán mediante planes de reconstrucción nacional, es preciso inculcar un aumento de la diligencia debida en materia de derechos humanos a todos los niveles, tanto cuando se negocien y administren los tratados y contratos como durante la formulación de políticas nacionales. Los principios de contratación responsable<sup>67</sup>, publicados a la vez que los Principios Rectores, proporcionan una serie de elementos clave que han de tenerse en cuenta al incorporar la diligencia en materia de derechos humanos en la gama más amplia de políticas y leyes que afectan a los procesos de reconstrucción. Tales principios se centran en las medidas que tienen que adoptar las empresas y los Estados para afrontar adecuadamente las consecuencias para los derechos humanos de cualquier inversión importante.

78. Un ejemplo interesante de esa planificación anticipada podría ser la determinación de las Naciones Unidas de prestar asistencia a la República Árabe Siria<sup>68</sup>, en cuyo marco se afirma la necesidad de aplicar a su asistencia unas normas rigurosas de diligencia debida, basadas en los principios de la política de diligencia debida en materia de derechos humanos, así como que las Naciones Unidas aplicarán los Principios Rectores en todas las esferas de su labor en dicho país. Si bien la situación sobre el terreno no ha permitido poner a prueba esta determinación, esta debería constituir un procedimiento estándar para cualquier futura labor de reconstrucción.

79. Aunque los Estados de origen desempeñan una función decisiva, las autoridades locales de promoción de las inversiones también ejercen un papel fundamental a la hora de velar por que las empresas respeten los derechos humanos. La consulta del Grupo de Trabajo puso de relieve la labor esencial de las instituciones económicas,

<sup>63</sup> Véase Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), “Benchmarking Study of Development Finance Institutions’ Safeguards and Due Diligence Frameworks against the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (proyecto, 2019).

<sup>64</sup> Corporación Financiera Internacional, “Política sobre Sostenibilidad Ambiental y Social” (2012).

<sup>65</sup> Banco Mundial, *Marco Ambiental y Social del Banco Mundial* (Washington, D. C., 2017), “Una visión para el desarrollo sostenible”; Banco Africano de Desarrollo, *African Development Bank Group’s Integrated Safeguards System: Policy Statement and Integrated Safeguards, Safeguards and Sustainability Series*, vol. 1, núm. 1 (Túnez, diciembre de 2013).

<sup>66</sup> Grupo Banco Mundial, *Estrategia sobre fragilidad, conflicto y violencia 2020-2025* (Washington, D. C., Grupo Banco Mundial, 2020).

<sup>67</sup> [A/HRC/17/31/Add.3](#).

<sup>68</sup> Véase [www.kommersant.ru/docs/2018/UN-Assistance-in-Syria-2017.pdf](http://www.kommersant.ru/docs/2018/UN-Assistance-in-Syria-2017.pdf).

como las juntas locales de inversión, en la garantía de incentivos a las empresas para que actúen de manera responsable. En una situación concreta, las empresas consideraron que los riesgos de ejercer su actividad comercial en una determinada zona eran demasiado altos debido al conflicto. La junta regional de inversiones observó que la gestión de los riesgos en materia de derechos humanos ayudaría a prevenir una recaída en el conflicto y elaboró un marco de sostenibilidad empresarial que reflejaba las normas internacionales, pero se basaba en la participación de la comunidad a fin de incluir la sensibilidad a las culturas y los valores locales.

80. Tras el conflicto, las empresas a menudo tendrán que asociarse con empresas y personas que hayan sido partes en él, o bien con personas que hayan cometido vulneraciones de derechos humanos. De ahí que el examen de las relaciones resulte especialmente importante. La declaración de eminentes juristas acerca de las obligaciones jurídicas en el apoyo a la reconstrucción de la República Árabe Siria ofrece orientación a las empresas sobre lo que constituye una actuación responsable<sup>69</sup>. La actividad empresarial no debería seguir institucionalizando las repercusiones de los crímenes de guerra, por ejemplo, consolidando el estatus de los reasentamientos en los que se hayan producido desplazamientos forzados de carácter sectario. En el caso de las empresas, no se trata solo de con quién tratan, sino de adónde se dirigen, lo que requiere conocer el contexto local específico. Es esencial que las empresas consulten con las comunidades locales y diseñen instrumentos adecuados para seleccionar a los socios comerciales como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos, así como que reconozcan que, en muchos casos, difícilmente será posible invertir con arreglo al cumplimiento de las normas internacionales.

## V. Acceso a la reparación y justicia de transición

81. Un aspecto que se considera importante dentro del acceso a la reparación, además de los recursos civiles, es el enjuiciamiento penal de los agentes económicos que hayan cometido o ayudado a cometer vulneraciones flagrantes de los derechos humanos. Mediante el enjuiciamiento penal, las víctimas pueden intentar que se haga justicia exigiendo la correspondiente rendición de cuentas a los autores de tales delitos, así como una reparación. Como el Grupo de Trabajo ha destacado anteriormente, es fundamental que los Estados procuren que las empresas y los agentes económicos individuales rindan cuentas por los abusos graves que hayan cometido durante los conflictos armados. Este punto también se subraya en el primer informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) sobre rendición de cuentas y reparación<sup>70</sup>. La Argentina, por ejemplo, ha enjuiciado a los administradores y ejecutivos de empresas que estuvieron involucrados en asesinatos y desapariciones forzadas durante la denominada “guerra sucia” del país.

82. Una de las características fundamentales de las situaciones posteriores a conflictos es la existencia de procesos de justicia de transición. Este tipo de justicia se refiere a “la forma en que las sociedades responden ante violaciones graves y masivas de los derechos humanos y del derecho humanitario”. Dicho concepto “abarca toda la variedad de procesos y mecanismos asociados con los intentos de una sociedad por resolver los problemas derivados de un pasado de abusos a gran escala, a fin de que los responsables rindan cuentas de sus actos, servir a la justicia y lograr la reconciliación”. La justicia de transición suele orientarse a ofrecer reparación a las víctimas, exigir rendición de cuentas a los autores de abusos previos y determinar y

<sup>69</sup> [www.media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Eminents\\_Jurists\\_Statement\\_Syria\\_reconstruction.pdf](http://www.media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Eminents_Jurists_Statement_Syria_reconstruction.pdf).

<sup>70</sup> S/2011/271.

abordar las causas profundas y los factores estructurales que generan violencia y represión, como la desigualdad de género y la exclusión social. Si bien la justicia de transición “incluye la responsabilidad penal, se sustenta en una comprensión más amplia de la justicia que tiene en cuenta las necesidades de las víctimas y prioridades sociales”<sup>71</sup>.

83. Al igual que el ámbito de la paz y la seguridad parece ignorar a las empresas y los derechos humanos, la justicia de transición constituye un campo y una comunidad de intercambio de prácticas aparte de estos dos aspectos. Hasta hace poco, apenas se había intentado analizar la superposición de tales marcos, así como tampoco si los marcos de la justicia de transición deberían tener en cuenta el papel de las empresas durante y después de los conflictos armados y de qué manera<sup>72</sup>.

84. El problema es complejo porque los procesos de justicia de transición son sumamente contextuales. No hay un solo conjunto de “mejores prácticas” aplicables a las empresas en todos los entornos de conflicto o posteriores a conflictos. Las respuestas de empresas y de derechos humanos ante este tipo de escenarios han de ser lo suficientemente flexibles como para adaptarse al contexto.

85. Tanto quienes diseñan los mecanismos de justicia de transición como las empresas deberían reconocer que estas últimas tienen la responsabilidad de enmendar su comportamiento en el pasado. Las empresas tienen que participar en los correspondientes procesos de justicia de transición y contribuir a la verdad, la reparación y las garantías de no repetición cuando proceda. Una forma de conceptualizar las sinergias entre la esfera de las empresas y los derechos humanos y los marcos de justicia de transición es la conveniencia de que los cuatro pilares de la justicia de transición —cada uno de los cuales representa una forma de reparación sustantiva— se reconozcan como parte inherente del pilar de reparación de los Principios Rectores y se conviertan en un punto de referencia para el diseño, por parte de los Estados, de procesos de justicia de transición que tengan en cuenta la función de las empresas<sup>73</sup>.

86. A menudo, las empresas, al igual que otros agentes presentes en la zona, pueden ser víctimas, perpetradoras o ambas cosas en momentos diferentes. Los Estados deberían ser conscientes de esta complejidad al diseñar los procesos de justicia de transición. Si una empresa tiene el doble papel de víctima y perpetradora, no puede quedar exenta de su responsabilidad de respetar los derechos y reparar las consecuencias por el hecho de haber sido víctima en otros momentos del conflicto. Ello requiere que los Estados diferencien los tipos de empresas involucradas en el conflicto. Si fueron parte en el conflicto y cometieron vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con este, el Estado tiene la obligación de investigar su papel y exigirles que rindan cuentas. Desde la perspectiva de la justicia de transición, esto puede hacerse mediante una combinación de diversos mecanismos basados en los cuatro pilares de la justicia de transición: verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición.

---

<sup>71</sup> Grupo de Trabajo sobre Justicia de Transición y ODS16+: “Sobre tierra firme: la consolidación de la paz duradera y el desarrollo sostenible tras violaciones masivas de los derechos humanos” (2019).

<sup>72</sup> Sabine Michalowski (ed.), *Corporate Accountability in the Context of Transitional Justice* (Londres, Routledge, 2013).

<sup>73</sup> *Ibid.*; Irene Pietrapaoli, *Business, Human Rights and Transitional Justice* (Londres, Routledge, 2020); y Leigh A. Payne, Gabriel Pereira y Laura Bernal-Bermúdez, *Transitional Justice and Corporate Accountability from Below: Deploying Archimedes' Lever* (Cambridge (Reino Unido), Cambridge University Press, 2020).

87. Numerosas comisiones de la verdad han examinado el papel de las empresas en los conflictos, por ejemplo, en Colombia, Liberia, Sierra Leona y Sudáfrica. El problema consiste en crear incentivos adecuados que alienten a las empresas a comparecer ante tales comisiones. Este tipo de incentivos debería guardar relación con las características de los mecanismos de rendición de cuentas establecidos para que los máximos responsables rindan cuentas mediante el enjuiciamiento penal.

88. Un ejemplo al respecto es la experiencia de Colombia. Al admitirse que algunos agentes económicos habían cometido delitos relacionados con el conflicto, se los incluyó inicialmente en la competencia obligatoria de la Jurisdicción Especial para la Paz, pero la Corte Constitucional de Colombia declaró la inconstitucionalidad de esta medida. Esta forma de actuar pudo generar la percepción errónea de que las empresas no eran realmente parte en el conflicto<sup>74</sup> y disminuir los escasos incentivos para que las empresas participasen en tales procedimientos.

89. Para evitar esta clase de problemas, debería otorgarse a los tribunales de justicia de transición competencia sobre todos los agentes en el conflicto. En los casos en que las empresas incurren en responsabilidad penal, la obligación de proporcionar reparación va mucho más allá de las reparaciones simbólicas e incluye todas las formas de aquella, en particular la restitución (por ejemplo, en el contexto del desplazamiento fuera de determinadas tierras) y la indemnización. En la medida en que se ofrezcan reparaciones simbólicas, debe quedar claro que estas no son sustitutivas de otras formas de reparación y que han de construirse desde la perspectiva de las víctimas y no venir determinadas por las empresas sin consultar.

90. Incluso debería alentarse encarecidamente a las empresas que no hayan incurrido en responsabilidad jurídica pero que, por ejemplo, se hayan beneficiado del conflicto a que colaboren en el marco del componente de verdad del proceso de justicia de transición y relaten toda la verdad sobre su papel en el conflicto, aun cuando su actuación se haya mantenido dentro de los límites legales. La Comisión de la Verdad y la Reconciliación de Sudáfrica, por ejemplo, recomendó que las empresas que se habían beneficiado de hacer negocios durante el *apartheid* contribuyeran mediante el pago de un “impuesto” de reparación sobre la riqueza adquirida a través de la discriminación sistemática.

91. Lo anterior es importante en relación con aquellas empresas que puedan haber contribuido activa y voluntariamente a violaciones graves de los derechos humanos, pero que no sean responsables desde el punto de vista penal por la mera inexistencia del concepto de responsabilidad penal de las empresas. En tales casos, debería alentarse la contribución de dichas empresas a la reparación. Colaborar con una comisión de la verdad puede ayudar a garantizar la no repetición. Una forma de obtener dicha garantía sería que los Estados instaurasen el concepto de responsabilidad penal de las empresas, dado que los agentes empresariales pueden incitar a la vulneración de los derechos humanos y a la responsabilidad penal. Exigir rendición de cuentas solo a las personas puede resultar insuficiente e inadecuado en estas circunstancias.

92. Tanto los expertos como las partes interesadas han recomendado, como aspecto fundamental, que, en aquellos casos en que los medios de reparación, o bien la colaboración de las empresas en la reconstrucción posconflicto, adopten la forma de medidas de desarrollo, se celebren consultas con las correspondientes comunidades en las que se estén aplicando esas medidas, a fin de garantizar un desarrollo acorde con sus necesidades y evitar la revictimización.

93. Los mecanismos de reclamación a nivel operacional constituyen un instrumento importante en los entornos de conflicto. Tales mecanismos deberían regirse por los

---

<sup>74</sup> Véase Sabine Michalowski y otros, *Terceros civiles ante la Jurisdicción Especial para la Paz* (Dejusticia, 2020).

criterios de eficacia establecidos, si bien hay que prestar más atención a su diseño y funcionamiento. Al igual que ocurre con la colaboración de las partes interesadas, la existencia de mecanismos de reclamación sólidos adquiere más importancia en los contextos afectados por conflictos. Sin embargo, es importante que las empresas entiendan que un determinado mecanismo de reclamación puede no resultar idóneo en todas las circunstancias, por ejemplo, si las denuncias hacen referencia a vulneraciones flagrantes de los derechos humanos u otros asuntos penales graves. La Asociación del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada, por ejemplo, ha elaborado un manual de orientación y una política sobre los mecanismos de reclamación, en los que se ofrecen ejemplos de la manera en que los proveedores de servicios de seguridad deberían abordar el problema de la denuncia de delitos a las autoridades nacionales<sup>75</sup>.

94. Conviene que las empresas reconozcan que los conflictos armados aumentarán el grado de riesgo y temor, así como el número de personas que tengan miedo de denunciar los agravios sufridos. Por consiguiente, la confidencialidad del proceso y la seguridad de las personas que accedan a los correspondientes mecanismos tendrán que estar plenamente garantizadas.

95. Del mismo modo, el desmoronamiento del estado de derecho y del sistema judicial o la polarización o represión de las organizaciones de la sociedad civil, que normalmente ofrecen una vía para que las comunidades planteen sus reclamaciones, pueden transformar un mecanismo empresarial en el único recurso para que las comunidades hagan oír su voz. Las empresas deberían asegurarse de que su diseño permita que tales reclamaciones se transmitan a los agentes adecuados. Un ejemplo interesante de este proceso es el descrito a la perfección por la iniciativa Guías Colombia: cuando las reclamaciones o denuncias pueden referirse a abusos del ejército o de los grupos armados contra personas de la comunidad, empleados o contratistas, la empresa debe “dar a conocer los hechos a las autoridades competentes, para evitar acusaciones de presunta complicidad por omisión, y puede y debe comunicar a las víctimas o a sus familias los datos de contacto del CICR para que [estas] reporten sus casos. [...] Según sus propios procedimientos, el CICR y sus delegados y delegadas explicarán a las familias los pasos a seguir y las respuestas humanitarias que el CICR pueda darles en cada caso”<sup>76</sup>.

## VI. Desafíos de la era cibernética

96. El surgimiento de la tecnología influye en los contextos afectados por conflictos, así como en el resto de la actividad humana. Como ha señalado el CICR, “en los conflictos armados modernos, se emplean herramientas cibernéticas, inteligencia artificial y sistemas de armas cada vez más autónomos. [...] [El derecho internacional humanitario] es aplicable al desarrollo y al uso de nuevos armamentos y nuevas tecnologías en la guerra si implican: [...] cibertecnología; [...] sistemas de armas autónomos; [o] inteligencia artificial y aprendizaje automático [...]. Los Estados que desarrollan o adquieren esas armas o medios de guerra tienen la responsabilidad de garantizar que se empleen en cumplimiento del [derecho internacional humanitario]”<sup>77</sup>. Lo mismo cabe decir con respecto a los derechos humanos, debiendo

<sup>75</sup> [www.icoca.ch/sites/default/files/uploads/Manual.pdf](http://www.icoca.ch/sites/default/files/uploads/Manual.pdf).

<sup>76</sup> [www.ideaspaz.org/media/website/FIP\\_GC\\_Grievance&Complaints\\_web\\_C-0519.pdf](http://www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf) (versión en inglés); la versión en español puede consultarse en <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2018/180730-Guia-de-Mecanismos-Quejas-Reclamos-atentos-DDHH-DIH.pdf>.

<sup>77</sup> CICR, *El derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos* (2019), cap. 2.

las empresas que diseñen esos medios de guerra o comercien con ellos ajustarse a los Principios Rectores.

97. Si bien no hay dudas en relación con el marco normativo, queda mucho por hacer para concretar con más detalle las consecuencias específicas de la aplicación de los Principios Rectores para esta industria. Parecería especialmente oportuno impulsar una iniciativa de múltiples partes interesadas que aúne los esfuerzos de los representantes de la industria, los Estados y la sociedad civil, con los objetivos generales de hacer efectivas las responsabilidades del sector en materia de derechos humanos y de establecer normas y directrices prácticas para la prestación responsable de servicios cibernéticos. Ello podría ajustarse, por ejemplo, al modelo del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada.

98. Más allá de los medios y métodos de guerra, muchos casos recientes de vulneración de los derechos humanos en contextos afectados por conflictos se han visto alimentados por la desinformación y las campañas de odio en línea, como se ilustra en las conclusiones del informe de 2018 de la Misión Internacional Independiente de Investigación sobre Myanmar<sup>78</sup>.

99. Hay una serie de factores relativamente sencillos que el sector de la tecnología debería tener en cuenta para mejorar su capacidad de respetar los derechos humanos en contextos de conflicto. En primer lugar, el sector no goza de ningún tipo de excepcionalidad. Pese a que cada uno de los sectores tiende de forma natural a considerarse una excepción a la norma, con problemas muy específicos<sup>79</sup>, los Principios Rectores se aplican por igual a la totalidad de las empresas de todos los sectores. Por ejemplo, no existe ninguna diferencia fundamental en cuanto a consecuencias entre una actividad minera enfrentada al problema de que las milicias locales conocidas utilicen sus camiones para atacar, violar y asesinar a los miembros de una comunidad específica y una plataforma social que permita a los extremistas conocidos publicar mensajes de odio que inciten al ataque, la violación y el asesinato de miembros de una comunidad concreta. En segundo lugar, el sector debería adoptar un auténtico enfoque de derechos humanos, en el que se reconozcan todos los derechos como iguales, en lugar de una concepción errónea de los derechos humanos en la que el derecho a la libertad de expresión, o bien el derecho a la seguridad física, sean tan absolutos o inflexibles como para imponerse sobre cualquier otro derecho humano<sup>80</sup>.

## VII. Conclusiones

**100. Los Principios Rectores aportan claridad sobre lo que se espera de las empresas y los Estados en las zonas afectadas por conflictos. Lo que se requiere en este momento es actuar con más decisión para integrar las empresas y los derechos humanos en los marcos de paz y seguridad.**

**101. Además de en el ámbito de los minerales conflictivos, se está avanzando también hacia la aprobación de normativas generales obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos. En ambos casos se subraya la importancia de la función de asesoramiento de los Estados en los mercados afectados por conflictos, así como la necesidad de una sólida coherencia de las**

<sup>78</sup> [A/HRC/39/64](#).

<sup>79</sup> Véase, por ejemplo, John E. Katsos y Jason Miklian: “Overcoming tech exceptionalism: how to improve societal impact by technology firms in fragile and conflict settings”, *Global Policy*, 9 de enero de 2019. Disponible en [www.globalpolicyjournal.com/blog/09/01/2019/overcoming-tech-exceptionalism-how-improve-societal-impact-technology-firms-fragile](http://www.globalpolicyjournal.com/blog/09/01/2019/overcoming-tech-exceptionalism-how-improve-societal-impact-technology-firms-fragile).

<sup>80</sup> Véase Comisión de Derechos Humanos de Ontario, “Policy on competing human rights” (2012).

políticas, especialmente por lo que respecta a la financiación del desarrollo y la reconstrucción<sup>81</sup>.

102. Esta ampliación de la diligencia debida obligatoria significa que la cuestión de las empresas en las regiones afectadas por conflictos debería cobrar impulso más rápidamente, en particular con la expectativa del aumento de la diligencia debida. Las enseñanzas extraídas de la aplicación de los reglamentos sobre los minerales conflictivos en múltiples jurisdicciones ofrecen ideas trasladables a un conjunto más amplio de cuestiones de política en las regiones afectadas por conflictos. Este proceso ilustra uno de los puntos del informe complementario de 2011 sobre las políticas estatales. Los Estados se inclinan más por aprobar políticas que no pongan a sus propias empresas en una situación de desventaja injusta. Es probable que el establecimiento de normas multilaterales resulte fundamental para que los Estados avancen en el cumplimiento del deber estatal de proteger los derechos humanos en situaciones de conflicto.

103. Por ello, los Estados deberían plantearse, y las empresas deberían respaldar, la creación de un foro multilateral y de múltiples partes interesadas para difundir y aprovechar las prácticas vigentes en el contexto de los conflictos y la consolidación de la paz. Ello también podría suponer una oportunidad para plantearse un acuerdo internacional que aclare los riesgos, las actividades prohibidas y los tipos de responsabilidad con respecto a las empresas en contextos de conflicto u otras situaciones de alto riesgo, por ejemplo, aclarando los tipos de vulneraciones flagrantes de los derechos humanos prohibidas.

## VIII. Recomendaciones

104. Recomendaciones destinadas a los Estados:

- Tanto los Estados de origen como los Estados anfitriones deberían activar sus principales instrumentos y resortes en materia de política para garantizar que las empresas aumenten la diligencia debida teniendo en cuenta los conflictos cuando operen en zonas afectadas por estos. Ello puede incluir condicionar el acceso al crédito a la exportación, la aprobación de inversiones y el acceso a la financiación de inversiones a un aumento demostrable de la diligencia debida en materia de derechos humanos.
- Las embajadas y las funciones relacionadas con las inversiones y el comercio deberían proporcionar servicios e instrumentos de asesoramiento que tuvieran en cuenta los conflictos al sector privado, incluidas las pequeñas y medianas empresas, a fin de ayudarlas a respetar los derechos humanos en los entornos afectados por conflictos.
- Convendría que los Estados elaborasen directrices adecuadas para la actuación de las empresas en los entornos de consolidación de la paz, con miras a que las empresas operen respetando los derechos humanos y teniendo en cuenta la situación de conflicto.
- Los Estados deberían alentar a las instituciones multilaterales dedicadas a cuestiones de paz y seguridad a promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas mediante la participación proactiva de los agentes empresariales en los procesos de paz y seguridad que les conciernan.

---

<sup>81</sup> Véanse el comentario al Principio Rector 8 y el informe de 2019 del Grupo de Trabajo (A/74/198).

- Los Estados deberían velar por que los mecanismos de la justicia de transición incluyan a todos los agentes, en particular los económicos, y asegurar que la función de las empresas se tenga plenamente en cuenta dentro de tales mecanismos, de conformidad con los principios básicos de la justicia de transición, a saber, la rendición de cuentas, la reparación y las garantías de no repetición, como elementos esenciales de un recurso efectivo.
- Los Estados deben llevar a cabo activamente investigaciones y enjuiciamientos transfronterizos de los crímenes internacionales cometidos por agentes empresariales como parte de la obligación de garantizar el acceso a recursos efectivos.
- Los Estados, bajo los auspicios de las Naciones Unidas o de otros procesos internacionales, deberían elaborar directrices de colaboración basada en los derechos humanos con los agentes armados no estatales.

105. Recomendaciones destinadas a las Naciones Unidas:

- Las Naciones Unidas, en particular sus pilares de mantenimiento y consolidación de la paz y mediación, deberían elaborar una estrategia sobre las empresas, la paz y la seguridad que incorporase los Principios Rectores como componente fundamental.
- Las Naciones Unidas deberían velar por que se incorporase a su pilar de paz y seguridad un nivel adecuado de conocimiento de la cuestión de las empresas, los derechos humanos y los conflictos, entre otras cosas, mediante la difusión de información sobre noticias, instrumentos e investigaciones tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas, así como a través de la organización de sesiones periódicas de concienciación destinadas al personal y los Estados Miembros.
- Las Naciones Unidas deberían establecer una sólida cooperación interinstitucional para garantizar que todas aquellas de sus entidades que tengan que lidiar con la presencia de empresas en sus operaciones en contextos afectados por conflictos no trabajen de forma aislada y difundan los conocimientos existentes entre el sistema de las Naciones Unidas.
- El pilar de paz y seguridad de las Naciones Unidas debería aumentar sus propios conocimientos y su capacidad, así como elaborar, en cooperación con las correspondientes entidades internas y externas al sistema de las Naciones Unidas, una serie de instrumentos básicos, notas orientativas específicas e informes temáticos destinados al personal de mantenimiento de la paz, los mediadores y los agentes de consolidación de la paz.

106. Recomendaciones destinadas a las empresas:

- Consultar a las embajadas y las funciones relacionadas con las inversiones y el comercio para recibir instrumentos y servicios de asesoramiento que tengan en cuenta los conflictos y les ayuden a respetar los derechos humanos en los entornos afectados por estos.
- Ocuparse de aumentar la diligencia debida en materia de derechos humanos de modo que incorpore instrumentos de prevención de atrocidades y conflictos para ampliar los marcos de diligencia debida existentes.
- Diseñar mecanismos de reclamación a nivel operacional que tengan en cuenta los conflictos.
- Comprometerse a colaborar activamente con las comunidades y grupos locales en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos.

- **Velar por la aplicación de un enfoque con perspectiva de género para favorecer el aumento de la diligencia debida en materia de derechos humanos y en los mecanismos de reclamación, reparación y justicia de transición.**
  - **Colaborar activamente en los procesos de esclarecimiento de la verdad y reconciliación y ofrecer reparación y garantías de no repetición como parte de su compromiso de consolidar la paz.**
-