

# **Resumen Detallado: Secciones Específicas del Libro de Olivier De Schutter**

## **1. Empresas y Derechos Humanos**

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

La protección de los derechos humanos en el contexto empresarial puede abordarse mediante tres enfoques:

1. Imputar al Estado las violaciones cometidas por actores no estatales
2. Ampliar el alcance de la obligación estatal de proteger
3. Fortalecer la capacidad del derecho internacional para responsabilizar directamente a las empresas

El debate sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales comenzó en los años 70 con la reivindicación de un "nuevo orden económico internacional". En este contexto, se desarrollaron iniciativas como el proyecto de Código de Conducta sobre Empresas Transnacionales (1992), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976) y la Declaración Tripartita de la OIT (1977).

La discusión se intensificó a finales de los 90 debido a preocupaciones sobre el impacto de la globalización económica. En 1999, Kofi Annan propuso el Pacto Mundial de la ONU basado en valores compartidos, que actualmente cuenta con más de 12,000 empresas adheridas de 160 países.

En 2003, la Subcomisión de Derechos Humanos de la ONU aprobó las "Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales", pero fueron recibidas con hostilidad por parte del sector empresarial y algunos gobiernos. Posteriormente, John Ruggie, como Representante Especial del Secretario General, propuso en 2008 un marco basado en tres principios: el deber del Estado de proteger, la responsabilidad empresarial de respetar, y la necesidad de un acceso efectivo a remedios.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos respaldó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, que han influido en otros instrumentos como las Directrices de la OCDE, el Marco de Sostenibilidad de la CFI e ISO26000.

En 2013 comenzó un movimiento para la adopción de un instrumento legalmente vinculante dentro de la ONU para regular a las empresas transnacionales, lo que llevó a una resolución en 2014 que establece un grupo de trabajo intergubernamental. Esta propuesta ha generado divisiones significativas entre los Estados miembros.

### **1.2 El "deber de proteger" de los Estados y los requisitos de debida diligencia**

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecen que las empresas deben "actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de otros y para hacer frente a los impactos adversos en los que se vean involucradas". Esto incluye identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan sus impactos sobre los derechos humanos.

El alcance de este deber incluye impactos que la empresa pueda causar o a los que pueda contribuir a través de sus propias actividades, o que estén directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios mediante sus relaciones comerciales.

Los órganos de derechos humanos como el Comité de los Derechos del Niño y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales han respaldado estos requisitos de debida diligencia empresarial y la responsabilidad de los Estados de exigirlos.

### **1.3 Acuerdos comerciales y de inversión y derechos humanos**

La capacidad de los Estados para cumplir su deber de proteger puede verse inhibida por obligaciones internacionales competitivas, particularmente bajo acuerdos comerciales o de inversión. Estos acuerdos pueden afectar los medios de vida al reducir barreras comerciales y ejercer presión para reducir estándares de protección.

Los acuerdos contemporáneos incluyen capítulos sobre propiedad intelectual que pueden obstaculizar el acceso a medicamentos o nuevas variedades vegetales, y cláusulas de protección a inversores que permiten impugnar medidas estatales ante tribunales arbitrales.

Los órganos de derechos humanos han insistido en que la negociación de acuerdos comerciales debe ir precedida de evaluaciones de impacto en derechos humanos y que los tratados deberían incluir disposiciones sobre la primacía de las obligaciones de derechos humanos.

### **1.4 Cambio climático, derechos ambientales y derechos humanos**

Una proporción significativa de las violaciones de derechos humanos atribuidas a empresas tienen su origen en daños ambientales. Casi un tercio de los 320 casos revisados por el Representante Especial de la ONU alegaron daños ambientales que afectaban a las comunidades.

El daño ambiental afecta derechos como la salud, la vida, la alimentación, el agua o la vivienda. El cambio climático, en particular, también puede afectar el derecho a la autodeterminación por el aumento del nivel del mar y los fenómenos meteorológicos extremos que amenazan la habitabilidad de estados insulares de baja altitud.

En 2018, el Relator Especial sobre derechos humanos y medio ambiente presentó 16 principios marco sobre derechos humanos y medio ambiente, y recomendó el reconocimiento explícito del derecho humano a un medio ambiente saludable en un instrumento global.

## **2. La Prohibición de Discriminación: Obligaciones de los Estados**

El Artículo 26 del PIDCP contiene cuatro normas separadas que imponen a los Estados obligaciones tanto negativas como positivas:

## **2.1 Garantizar la igualdad ante la ley**

Esta obligación se dirige a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. Requiere que todas las personas reciban un trato igual en la aplicación de las leyes, independientemente de su condición. Esta norma se refleja también en el Artículo 14(1) del PIDCP, que establece que todas las personas "serán iguales ante los tribunales y cortes de justicia".

El caso *Kavanagh v. Irlanda* ilustra esta obligación: el Comité de Derechos Humanos concluyó que el ejercicio de la discreción del Fiscal General para remitir casos a un tribunal especial debe basarse en criterios razonables y objetivos para evitar decisiones arbitrarias y discriminatorias.

## **2.2 Garantizar la protección igual de la ley**

Esta norma se dirige al legislador y requiere que la ley no cree discriminación, ya sea mediante distinciones injustificables (discriminación directa) o tratando igualmente situaciones que requieren un trato diferenciado (discriminación indirecta).

El Comité DESC ha reconocido que la discriminación puede ocurrir en diversos ámbitos como sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad, nacionalidad y estado de salud, entre otros. En cada caso, las diferencias de trato deben justificarse con razones objetivas y razonables.

Casos notables incluyen la discriminación por sexo (*Müller v. Namibia*), convicciones religiosas (*Waldman v. Canadá*), orientación sexual (*X v. Colombia*) y nacionalidad (*Gueye v. Francia*), donde las diferencias de trato se consideraron discriminatorias.

## **2.3 Prohibir legalmente la discriminación**

La segunda frase del Artículo 26 del PIDCP estipula que la ley debe prohibir la discriminación. Esto impone una obligación positiva al legislador: tanto si son cometidos por agentes estatales como por actores privados, los actos discriminatorios deben estar prohibidos y sujetos a sanciones legales efectivas.

Esta obligación también se refleja en la CERD (Art. 2(1)(d)) y la CEDAW (Art. 2(b),(c),(e)). Sin embargo, surge la dificultad de determinar el alcance preciso de esta obligación positiva, especialmente en la esfera privada.

El caso *Simone André Diniz v. Brasil* ilustra cómo la falta de aplicación efectiva de leyes antidiscriminación puede constituir una violación: la Comisión Interamericana concluyó que Brasil no proporcionó recursos judiciales adecuados para casos de discriminación racial.

## **2.4 Garantizar protección efectiva contra la discriminación**

Esta obligación va más allá de la mera prohibición legal y requiere que los Estados combatan eficazmente casos de discriminación estructural o sistémica mediante medidas positivas. Estas medidas buscan asegurar que ningún grupo esté permanentemente desfavorecido o excluido de la comunidad.

El Comité de Derechos Humanos ha solicitado que los Estados informen sobre "cualquier problema de discriminación de hecho" y las medidas para disminuir o eliminar tal discriminación,

reconociendo que en ciertos casos pueden requerirse acciones positivas.

La Comisión Interamericana, en el caso Simone André Diniz, recomendó que Brasil adoptara medidas para educar a funcionarios judiciales y policiales para combatir el racismo institucional y las causas estructurales e históricas de la discriminación.

### **3. La Noción de Discriminación**

#### **3.1 Discriminación directa e indirecta**

La discriminación directa ocurre cuando se impone abiertamente un trato diferenciado basado en criterios prohibidos. La discriminación indirecta resulta del uso de criterios, procedimientos o prácticas aparentemente neutrales que tienen un efecto discriminatorio.

La discriminación indirecta puede ser calculada para excluir a miembros de cierta categoría o, sin intención discriminatoria, puede derivar de rutinas establecidas que no consideran la situación específica de ciertos grupos.

El caso Griggs v. Duke Power Co. (1971) en EE.UU. es un ejemplo fundamental: la Corte Suprema consideró que los requisitos de educación secundaria y pruebas de aptitud para acceder a empleos mejor remunerados tenían un impacto desproporcionado sobre los trabajadores afroamericanos y constituían discriminación, aunque parecieran neutrales.

El concepto de discriminación indirecta también ha sido reconocido por el Comité de Derechos Humanos y el TEDH, aunque con enfoques ligeramente diferentes. En Thlimmenos v. Grecia (2000), el TEDH estableció que el derecho a no ser discriminado también se viola cuando los Estados, sin justificación objetiva y razonable, no tratan de manera diferente a personas cuyas situaciones son significativamente diferentes.

#### **3.2 Ajustes razonables**

El concepto de ajustes razonables se refiere a la obligación de adoptar medidas, de forma individualizada, que acomoden las necesidades específicas de personas con discapacidad, sin imponer una carga desproporcionada a la otra parte.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) define los "ajustes razonables" como "modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida [...] para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

En el caso H.M. v. Suecia, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad concluyó que la negativa a permitir la construcción de una piscina terapéutica constituía discriminación y una violación del deber de proporcionar ajustes razonables.

La utilidad de este concepto no se limita a la integración de personas con discapacidad. En Jakóbski v. Polonia, el TEDH consideró que la negativa a proporcionar una dieta vegetariana a un prisionero budista constituía una interferencia injustificada con su libertad religiosa.

#### **3.3 Acción positiva**

Las medidas de acción positiva buscan promover la igualdad de facto entre diferentes categorías de personas, otorgando un trato específico (a menudo preferencial) a la categoría desfavorecida. Estas medidas:

- Deben ser coherentes y de carácter temporal
- Deben apuntar específicamente a corregir la posición de miembros de un grupo objetivo
- No deben mantenerse después de alcanzados los objetivos

Tanto la CERD (Art. 1(4)) como la CEDAW (Art. 4(1)) permiten la adopción de acción afirmativa bajo ciertas condiciones. El Comité CEDAW ha enfatizado que estas medidas son "parte de una estrategia necesaria" para lograr la igualdad sustantiva.

En ciertos casos, la adopción de medidas de acción positiva puede ser no solo aceptable sino obligatoria. El Comité de Derechos Humanos, el Comité DESC, y órganos regionales como el Comité Europeo de Derechos Sociales y el Comité Consultivo del Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales han reconocido esta obligación en determinadas circunstancias.

## 4. Sistematizando el Derecho Antidiscriminación

Las cuatro obligaciones de no discriminación pueden combinarse con los diferentes entendimientos de la discriminación para describir el contenido completo del requisito de no discriminación:

1. **Igualdad ante la ley:** Las autoridades deben tratar a todas las personas sin discriminación.
2. **Igual protección de la ley:** Las leyes no deben contener disposiciones discriminatorias.
3. **Prohibición de discriminación en relaciones privadas:** Los actos discriminatorios deben estar prohibidos y sujetos a sanciones.
4. **Protección efectiva contra la discriminación:** Pueden requerirse medidas de acción positiva para situaciones de discriminación estructural.

Esta matriz ayuda a comprender por qué la recopilación de datos sobre diferentes categorías de personas es esencial para implementar leyes y políticas antidiscriminatorias efectivas. Estos datos sirven para:

1. Desarrollar políticas basadas en un mapeo adecuado de los grupos expuestos a discriminación.
2. Implementar la ley antidiscriminación, especialmente en casos de discriminación indirecta.
3. Permitir que organizaciones monitoreen el impacto de sus prácticas en diferentes categorías.
4. Implementar esquemas de acción positiva para corregir desequilibrios.

Sin embargo, esto puede entrar en conflicto con el derecho a la privacidad y el requisito de "autoidentificación", según el cual la identificación de individuos como miembros de un grupo particular debe basarse en la autodeterminación.

## 5. Implicaciones para los Derechos Laborales

### 5.1 La obligación empresarial de respetar los derechos laborales

La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos tiene implicaciones directas para los derechos laborales. Las empresas deben:

- Identificar impactos adversos sobre los derechos de los trabajadores en sus operaciones y cadenas de suministro
- Prevenir y mitigar violaciones a derechos laborales fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, prohibición de trabajo forzoso e infantil, no discriminación)
- Garantizar condiciones de trabajo dignas, incluyendo seguridad, salud y remuneración adecuada
- Establecer mecanismos de reclamación accesibles para los trabajadores

## **5.2 Discriminación en el ámbito laboral**

El derecho a la no discriminación tiene aplicaciones particulares en el contexto laboral:

- La discriminación directa en contratación, promoción, compensación o despido está ampliamente prohibida en todos los sistemas legales
- La discriminación indirecta, como requisitos de empleo aparentemente neutrales que desfavorecen a ciertos grupos, requiere un escrutinio especial
- Los ajustes razonables son particularmente relevantes para trabajadores con discapacidad o con necesidades religiosas específicas
- Las medidas de acción positiva pueden ser necesarias para superar patrones históricos de exclusión laboral

## **5.3 Acuerdos comerciales y protecciones laborales**

Los acuerdos comerciales y de inversión pueden tener impactos negativos en los derechos laborales si:

- Generan presión competitiva para reducir estándares laborales
- Limitan la capacidad regulatoria de los Estados para proteger a los trabajadores
- Permiten que inversores impugnen reformas laborales progresistas mediante arbitraje internacional

La integración de evaluaciones de impacto en derechos humanos y cláusulas laborales en acuerdos comerciales puede ayudar a proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de la globalización económica.

## **5.4 Responsabilidad compartida en cadenas de suministro globales**

La obligación de debida diligencia implica que las empresas deben abordar las violaciones de derechos laborales incluso cuando están vinculadas indirectamente a sus operaciones a través de relaciones comerciales. Esto es particularmente relevante para:

- Empresas multinacionales con complejas cadenas de suministro
- Industrias con alto riesgo de explotación laboral (textil, agricultura, minería)
- Sectores donde el trabajo informal predomina

La tendencia hacia leyes de debida diligencia obligatorias en varios países europeos representa un avance importante para responsabilizar a las empresas por las condiciones laborales a lo largo de sus cadenas de valor.