

LA EMPRESA FRENTE AL DERECHO INTERNACIONAL: HACIA UN TRATADO VINCULANTE SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

Adalberto Méndez López¹

Resumen

Un cuestionamiento recurrente en el ámbito jurídico es un instrumento internacional vinculante que prevenga las violaciones a los derechos humanos por parte de las corporaciones es necesario. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) no fue ajeno a lo anterior y, desde el año 2011, elaboró el documento denominado “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar”, conocido popularmente como los “Principios de John Ruggie” por su redactor, quien fuera el Representante Especial del entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki Moon, para los Derechos Humanos y Empresa. Dicho instrumento, no vinculante, representa el antecedente más significativo del denominado *soft law* en esta materia, visibilizando que el poder que las grandes corporaciones ejercen en la dinámica social no necesariamente es sinónimo de desarrollo y progreso, sino que puede ser en ocasiones contrario a los derechos humanos.

Palabras clave: Derechos Humanos, empresa, dinámica social.

¹ Director del Centro Iberoamericano de Formación en Derecho Internacional y Derechos Humanos (CIFODIDH), Socio de Vélez y Sandoval, S.C., a cargo del área de Derechos Humanos, Empresas y RSE; Catedrático de la Universidad Iberoamericana y del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) en México; Profesor Visitante de la SUNY University at Buffalo (E.U.A.) y del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (OEA); Twitter: @ADALSAMMA.

Abstract

A recurrent question in the legal sphere is whether a binding international instrument to prevent human rights violations by corporations is necessary. The United Nations (UN) was not oblivious to the above and, since 2011, produced the document entitled “Guiding Principles on Business and Human Rights: implementation of the UN Framework to Protect, Respect and Remedy”, popularly known as the “John Ruggie Principles” by its editor, who was the Special Representative of the then UN Secretary General, Ban Ki Moon, for Human Rights and Business. This non-binding instrument represents the most significant antecedent of the so-called soft law in this matter, making it clear that the power that large corporations exercise in social dynamics is not necessarily synonymous with development and progress, but can sometimes be contrary to human rights.

Key Word: Human rights, business, social dynamics.

Introducción

En junio de 2014 cuando el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, adoptó durante su vigésima sexta sesión una resolución llamando a la creación de un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, cuyo mandato fuera el de “elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para reglamentar los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”. Dicha resolución, propuesta por Ecuador y Sudáfrica, fue adoptada en ese entonces con 20 votos a favor, 13 abstenciones y 14 en contra, incluyendo a Estados Unidos y a los miembros de la Unión Europea.

El grupo de trabajo referido dio sus primeros resultados tras dos rondas de negociación previas, el 20 de julio de 2018, cuando la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, publicó en su sitio web el primer borrador de lo será el tratado vinculante en materia de derechos humanos y empresas, titulándolo “Instrumento Internacional Vinculante para regular, en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, las actividades de Corporaciones Transnacionales y otras Entidades Comerciales”, propuesto por la delegación de Ecuador y,

posteriormente, se publicaría el borrador del instrumento adjetivo, es decir, del Protocolo Facultativo para la implementación de dicho tratado.

A escasos meses de que se reanuden las rondas de negociación de dicho tratado, la promulgación de un instrumento internacional con efectos vinculantes, es decir, que sea de obligatorio cumplimiento para aquellos Estados ratificantes, se advierte inminente, representando un cambio de paradigma en la concepción de los derechos humanos al extender su esfera de responsabilidad a los particulares.

Cabe mencionar que la creación de un tratado de esta naturaleza no es algo nuevo, realmente si se analizaran los antecedentes en la materia, desde la década de los años setenta existen documentos provenientes de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, que ya buscaban abordar la intersección entre la empresa y los derechos humanos, siendo la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, un buen ejemplo de lo anterior al ser uno de los primeros instrumentos en la materia.

Entonces, si la discusión sobre la responsabilidad de las corporaciones no es un debate emergente, sino que lleva algunos años desarrollándose, ¿porque ha sido en la última década, que éste ha cobrado relevancia y protagonismo en la agenda internacional?

La respuesta sin duda apela a una cuestión reactiva, es decir, la necesidad de responsabilizar a aquellas compañías, cuyo actuar negligente han gravemente lacerado la dignidad humana de personas y comunidades, atiende en gran parte al incremento en la actividad empresarial a nivel global, pues de acuerdo con cifras del Banco Mundial, sólo en 2017, se implementaron alrededor de 3,200 reformas en 186 países durante los últimos 15 años para facilitar e impulsar los negocios en el mundo, lo que necesariamente no sólo significó que el intercambio comercial internacional aumentó considerablemente, sino que ésta actividad también generó mucho mayores daños de los que había causado en el pasado, lo que hizo necesariamente que las empresas se convirtieran en nuevos actores frente al derecho internacional.

Esta incorporación demandó, en consecuencia, un nuevo análisis sobre la responsabilidad en materia de derecho internacional de los derechos humanos, lo que obligó a replantear la exclusividad de los agentes estatales

como sujetos de responsabilidad internacional, e ingresó un esquema de corresponsabilidad entre el Estado y los particulares, el primero por omisión y el segundo por acción, introduciendo así el llamado efecto horizontal de los derechos humanos, en sustitución de la tradicional verticalidad de éstos.

Los derechos humanos en el último lustro han ganado terreno en el campo de la regulación empresarial, convirtiéndose en puntos importantes a considerar en materia de auditoría, contratación, gobierno corporativo, procesos de fusiones y adquisiciones, emisión de acciones, entre otras áreas más. Hoy, pensar al mundo empresarial como una zona libre de derechos humanos es incompatible y la creciente regulación en la materia es muestra de ello.

Violaciones a Derechos Humanos por parte de Corporaciones

Si bien es cierto que son numerosos los casos que se han registrado sobre severas violaciones a derechos humanos cometidas por empresas, no fue hasta la última década que éstos obtuvieron visibilidad en el contexto internacional.

Particularmente, los años 2012 y 2013, fue cuando el tema obtuvo mayor visibilidad. Gracias a *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.* y *DaimlerChrysler AG v. Bauman*, dos casos resueltos por la Corte Suprema de los Estados Unidos de América bajo el supuesto normativo del *Alien Torts Claim Act*, (o ATCA por sus siglas en inglés), un ordenamiento que prevé que las Cortes Federales de los Estados Unidos están facultadas para conocer de aquellas acciones legales de carácter civil promovidas por extranjeros por los agravios en contra de éstos por violaciones a sus derechos fundamentales, o en contravención de cualquier acuerdo celebrado por este país.

En el primero de los casos, los sobrevivientes de las comunidades ogoni de Nigeria masacradas por elementos de seguridad de la petrolera holandesa *Royal Dutch Petroleum*, demandaron a la transnacional por las muertes de familiares y violaciones a derechos humanos; mientras que, en el segundo, la gigante alemana fabricante de automóviles, *Daimler Chrysler*, fue imputada por haber participado en la guerra sucia de Argentina en la década de los setenta, al entregar a las autoridades a veintidós de sus trabajadores por haberse manifestado en contra del gobierno en turno, mismos que fueron secuestrados, torturados y asesinados, por lo que fue demandada por familiares de éstos ante las cortes federales estadounidenses.

Si bien, en ambos casos, la causa legal fue desestimada por la Corte Suprema de los Estados Unidos, es de destacarse que las cortes de distrito si admitieron la causa en primera y segunda instancia.

Más recientemente, la transnacional de agroquímicos *Monsanto*, fue protagonista de los tabloides internacionales tras las severas acusaciones de numerosos grupos de sociedad civil en el mundo, que acusaban a la corporación de ser la culpable de numerosos casos de cáncer a nivel internacional debido a la presencia de dañinos glifosatos en sus productos. Tal fue la molestia internacional, que un grupo de organizaciones no gubernamentales ha buscado insistentemente llevar a juicio a la transnacional ante la Corte Penal Internacional (la “CPI”) por crímenes de *lesa humanidad*.

De hecho, en octubre de 2016, se conformó la ONG internacional denominada “*International Monsanto Tribunal*”, la cual convocó a cinco prestigiosos juristas de distintas partes del mundo (Eleonora Lamm, Directora de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Argentina; Jorge Fernández Souza, Magistrado del Tribunal Contencioso Administrativo de la CDMX, México; Dior Fall Saw, Consultora de la CPI y primera mujer designada como Fiscal en Senegal; Steven Shrybman, Socio de la firma *Goldblatt Partners, LLP*, en Toronto, Canadá; y Françoise Tulkens, académica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Louvain, en Bélgica), para conformar un Tribunal de Opinión simulando un juicio ante la CPI contra la transnacional *Monsanto* por crímenes de lesa humanidad y ecocidio.

Dicho Tribunal, en abril de 2017, determinó que *Monsanto*, en efecto, era responsable y elaboró una opinión legal, misma que fue presentada ante la CPI manifestando la pertinencia de llevar a juicio a *Monsanto*, así como a necesidad de incorporar al ecocidio como el quinto tipo penal justiciable por la CPI en el Estatuto de Roma.

Sin embargo, fue en Estados Unidos, donde la corporación de agroquímicos sufrió su mayor revés ante los tribunales al ser condenada por un tribunal estadounidense a pagar 289 millones de dólares a Dewayne Johnson por haberle causado un cáncer terminal debido a la exposición a los productos de la multinacional. El jurado de California que emitió la histórica condena determinó que *Monsanto* había sido responsable por

no advertir correctamente del riesgo para la salud que se corría al usar el herbicida denominado *Roundup*, que fue utilizado de manera frecuente por el demandante quien se desempeñaba como jardinero para el distrito escolar del condado de San Francisco.

Este tribunal también concluyó que la omisión de las advertencias necesarias fue un factor sustancial en la enfermedad de Johnson, de 46 años, quien ahora padece de un linfoma *no hodgkiniano*, que es un tipo de cáncer en los linfocitos de la sangre y a quien sus médicos le han comunicado que le quedan escasos meses de vida.

Finalmente, cabe destacar que, si bien ya comienzan a acumularse los distintos casos de empresas que han incurrido en severas violaciones a derechos humanos, la comunidad internacional también ha hecho lo propio mediante el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, cuyo mandato principal es el de monitorear la aplicación progresiva de los “*Principios de John Ruggie*”. Este cuerpo de expertos, desde su creación, ha realizado desde el año 2012 alrededor de 11 visitas de país, y ha emitido un total de 10 informes de país sobre la materia, identificando las violaciones a derechos humanos más frecuentes cometidas por las grandes corporaciones y en qué sectores son más recurrentes.

En este sentido y derivado de lo anterior, podría afirmarse que los rubros en los que las corporaciones deben tener especial cuidado son los siguientes:

1. **Condiciones de Trabajo y Empleo:** procurar un sano clima laboral, un salario digno y prestaciones salariales suficientes para sus trabajadores. Así como promover y garantizar la igualdad y la no discriminación dentro y fuera de la empresa.
2. **Sindicación y Asociación Laboral:** promover y proteger el derecho de libre sindicación y garantizar la defensa colectiva de los derechos laborales de sus empleados.
3. **Violaciones Graves a Derechos Humanos:** evitar a toda costa incurrir, de manera directa o indirecta, en actos como la tortura, el genocidio, la esclavitud, los tratos crueles, inhumanos y degradantes, o similares.

4. **Vida Digna y Adecuado Nivel de Subsistencia:** proteger y procurar el derecho a la salud física y mental, así como a la alimentación y a la vivienda, tanto de sus trabajadores como de las personas que se encuentran a su alrededor.
5. **Derecho a la Privacidad y Datos Personales:** Adecuado tratamiento de datos personales, tanto de clientes como de su personal, así como evitar incurrir en prácticas que vulneren este derecho mediante acciones como revisar correos electrónicos, correspondencia o utilizar información privada sin autorización.
6. **Tenencia de la Tierra:** respeto a la vida cultural y al derecho a la propiedad privada y colectiva de las comunidades existentes en aquellos territorios donde una empresa actúe o desarrolle sus actividades, procurando siempre proteger el sustento o fuente de ingresos principal de las comunidades y evitando contaminarlas o depredarlas.
7. **Vida Cívica y Participación Ciudadana:** respetar el ejercicio de la libertad de expresión, los derechos político-electorales, el derecho a la información y el derecho a la manifestación pacífica, evitando cualquier tipo de censura o influencia en el ejercicio de éstos.
8. **Acceso a la Justicia:** evitar que la empresa ejerza cualquier tipo de influencia en el debido proceso, la garantía de audiencia o el acceso a un recurso judicial efectivo de su contraparte, en aquellos litigios en las cuales esté involucrada.
9. **Vida Cultural y Diversidad Religiosa:** promover y respetar la libertad de pensamiento y opinión, la libertad religiosa y el ejercicio de los derechos culturales tanto de sus trabajadores como de las comunidades que se encuentren en la zona de operación de alguna corporación.
10. **Derechos Medioambientales:** protección a los ecosistemas mediante el respeto de zonas naturales protegidas, respeto a la normativa de carácter ambiental y garantizar el derecho al agua y al saneamiento de ésta, evitando contaminarla o restringiendo su disposición.

- 11. Educación y Acceso a la Tecnología:** promover y, en la medida de lo posible, emprender acciones para el ejercicio del derecho a la educación y ser partícipe del acceso efectivo al progreso tecnológico de los grupos socialmente más excluidos.
- 12. Transparencia y Anticorrupción:** contar con políticas de buen gobierno corporativo que promuevan la máxima transparencia del actuar de la empresa y contemplen mecanismos de sanción por prácticas de corrupción.

En consecuencia, y derivado del incremento de casos en el mundo, es que un tratado internacional vinculante que logre efectivamente responsabilizar a aquellas empresas involucradas en violaciones a derechos humanos se demanda necesario, ya que el responsabilizar a los gobiernos únicamente no ha sido suficiente, un esquema de corresponsabilidad entre ambos actores, tanto por acción como por omisión, es de vital necesidad para la construcción de gobernanza mundial y un Estado de Derecho efectivo.

Un Tratado Internacional Vinculante sobre Derechos Humanos y Empresas

El 20 de julio de 2018, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, publicó el primer borrador del Instrumento Internacional Vinculante para regular, en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, las actividades de Corporaciones Transnacionales y otras Entidades Comerciales (traducción de su nombre oficial Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprise).

Dicho instrumento internacional, representa un pilar transformador no sólo para el derecho internacional, sino para el propio derecho de empresa, ya que por vez primera un tratado internacional en materia de derechos humanos amplía su espectro de aplicación más allá de los Estados parte, al responsabilizar a los particulares, en este caso las Empresas, por violaciones a derechos humanos que, tradicionalmente, le eran imputables únicamente a los gobiernos de los países. Es decir, este nuevo tratado constituye una nueva etapa del llamado derecho internacional de los derechos humanos al

horizontalizar la aplicación de éste, substituyendo al sistema vertical de responsabilidades en la materia.

Y es que el llamado efecto horizontal de los derechos humanos, si bien no es nuevo ya que viene trabajándose desde hace varias décadas en la legislación de Alemania, dicho instrumento, hoy en la antesala de ser promulgado por la ONU, si constituye un verdadero parteaguas normativo que irremediablemente modificará la regulación de empresa en el corto plazo.

El borrador del tratado en comento, prevé un esquema de responsabilidad extraterritorial para las empresas que cometan algún acto contrario a derechos humanos, fijando en su artículo quinto, dos distintos supuestos de jurisdicción para justiciabilizar dichas faltas ante los tribunales nacionales de donde se cometan las violaciones, o bien, del lugar de la nacionalidad de la empresa que haya cometido alguna violación a los derechos humanos, o donde ésta se haya constituido o incorporado, según sea el caso.

Al respecto, el mismo fundamento precisa que para efectos del instrumento internacional, se considerará como lugar de domiciliación de la empresa, los siguientes: (i) el domicilio social, (ii) el lugar de la administración central o *headquarter* de la empresa, (iii) el lugar de operación substancial de ésta, o bien (iv) donde se encuentre cualquier agencia, subsidiaria, filial u oficina de representación comercial.

Asimismo, el instrumento referido establece en su artículo sexto, la imprescriptibilidad de cualquier violación a derechos humanos contenida en el derecho internacional, y refiere como causas de responsabilidad por dichas violaciones tres actividades principalmente: (i) por actividades propias que provoquen una afectación, (ii) por actividades de entidades asociadas (como subsidiarias o filiales) que contribuyan a provocar una afectación, y (iii) por actividades de alguna entidad que cause una afectación con la que la empresa mantenga alguna relación comercial y esté vinculada con las operaciones, productos, servicios de ésta, o bien, forme parte de una cadena de suministro de la empresa (lo que significa la obligación de prevenir cualquier contingente de este tipo).

Además, el proyecto de tratado, consciente de que la representación legal de estos casos puede presentar barreras para justiciabilizar estas causas por parte de población que vive en situación de vulnerabilidad, el instrumento prevé en el párrafo séptimo de su artículo octavo, la creación de

un fondo internacional para víctimas para poder hacer frente a las cargas económicas que la representación jurídica de estas causas pudiera conllevar, lo cual es innovador y representa una evolución en comparación con los instrumentos internacionales que le preceden.

El artículo noveno a su vez prevé la obligación de legislar domésticamente el concepto de “due dilligence” o debida diligencia, consistente en “la responsabilidad y actividades por las cuales las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas respecto de los daños que causan, a los cuales contribuyen o con los cuales están relacionados”. En este sentido, dentro del catálogo de obligaciones que conlleva la debida diligencia, se mencionan sin limitar, la obligación de realizar diagnósticos o estudios en materia de impacto ambiental, social y de derechos humanos sobre las actividades y/o proyectos a realizar por parte de las corporaciones, la implementación de procesos de consulta obligatoria con comunidades y grupos de interés, contratación de esquemas de aseguramiento por daños a terceros como consecuencia de las actividades de una empresa, entre otras medidas más.

Asimismo, los artículos 10 (responsabilidad legal), 11 (asistencia legal mutua), 12 (cooperación internacional) y 13 (consistencia con el derecho internacional), conforman un marco jurídico al amparo del derecho internacional que busca hacer efectiva la responsabilidad extraterritorial de las empresas responsables de violaciones al derecho internacional de los derechos humanos, mediante la efectiva cooperación internacional y la coordinación transfronteriza entre sistemas de impartición de justicia, a través de la homologación de conductas ilícitas y punibles no sólo en el espectro global sino a nivel nacional también.

Otra cuestión que destacar del proyecto del tratado es la creación de un Comité Internacional de Expertos, con un máximo de 18 miembros, para dar seguimiento al cumplimiento del instrumento internacional. Dentro de las facultades de dicho cuerpo colegiado, se prevé la emisión de reportes anuales sobre el cumplimiento del tratado por los Estados parte, proveer asistencia técnica en la implementación de este, así como solicitar a la Secretaría de General de la ONU la elaboración de estudios especializados en alguna materia relativa al contenido del instrumento.

Asimismo, no sólo el borrador del instrumento internacional vinculante en la materia fue publicado, días después, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos de ONU, también publicó el borrador de lo que sería el Protocolo Facultativo del futuro tratado internacional.

En este sentido, mediante el instrumento en cuestión se emiten las directrices para la implementación de un Mecanismo Nacional de Implementación del tratado. En este sentido, la propuesta de Protocolo Facultativo establece que dicho mecanismo debe recaer en una Institución Nacional de Derechos Humanos (las “INDH”) que cumpla los estándares previstos por los Principios de París.

Lo anterior, si bien se advierte por demás progresista, a la vez representa un cambio de paradigma substancial con respecto a las INDH, ya que históricamente éstas sólo tenían competencia para emitir recomendaciones e investigaciones en contra de autoridades, sin embargo, el Protocolo Facultativo propuesto, de acuerdo con su artículo quinto, busca que las INDH tengan facultades adicionales a las que ya tienen, frente a particulares (entendidos éstos como corporaciones) para investigarlas y, en su caso, emitir recomendaciones a éstas para que implementen adecuadamente el tratado vinculante, lo que en consecuencia demandará profesionales no sólo familiarizados con los derechos humanos, sino con la gestión empresarial y el mundo de los negocios.

No cabe duda de que un cambio de paradigma, tanto para el derecho internacional como para el de empresa, se avecina en breve, demandando un nuevo perfil de profesionales en la materia, así como un desarrollo teórico y práctico en lo que a la intersección derechos humanos y empresas se refiere.

Todo parece indicar que, por vez primera, el Estado y los particulares, en este caso las empresas, serán corresponsables frente a violaciones a derechos humanos, significando que la regulación comercial y transaccional está por enfrentar una transformación sustancial. El *compliance*, la responsabilidad social empresarial, el gobierno corporativo y los derechos humanos *per sé*, están por convertirse en pilares fundamentales de la gestión comercial y corporativa.

Conclusiones

La Transformación de la Empresa

Todo parece indicar que, frente a esta transformación inminente, ya hay varias compañías que han preferido adelantarse al cambio y han iniciado dicha conversión antes de que la nueva regulación a nivel mundial entre en vigor.

Al respecto, resultan destacables, ejemplos como el de la transnacional Kraft Heinz, considerada la quinta compañía de alimentos y bebidas más grande del mundo, quien recientemente anunció que para el año 2025, substituiría por completo sus envases plásticos en todo el mundo por envases reciclables, reutilizables o compostables.

En una histórica decisión, más del 13% de los accionistas respaldó en la asamblea anual de abril de este año, la propuesta de uno de los inversionistas quien solicitó un informe sobre la capacidad de reciclaje de sus envases. Y es que desde el 2010, la nueva visión de la compañía, según informa su oficina de reputación corporativa global, ha sido la de equilibrar la sostenibilidad con los requisitos de seguridad alimentaria, vida útil, distribución, costo y apariencia de sus productos.

Asimismo, industrias más complejas como la tabacalera o la armamentista han sorprendido al mundo con sus nuevas políticas comerciales que, a primera vista, parecieran ser contrarias al giro comercial de dichas compañías.

En abril de 2018, la empresa líder del sector tabacalero, Phillip Morris International, hizo un anuncio sin precedentes, al manifestar que la transnacional dejaría de comercializar cigarros por completo en todo el mundo para el 2030. ¿Cómo una empresa que se dedica a la producción y venta de cigarros podría subsistir sin vender estos? La respuesta fue que migraría a productos libres de humo que disminuían el impacto del cigarro convencional en un 95%.

El nuevo producto de la multinacional, que está ya substituyendo al cigarro, es el IQO'S, un dispositivo electrónico que funciona con "heets", comprimidos de tabaco que no combustionan, sino que sólo se calientan produciendo vapor natural. Dicho sistema de calentado de tabaco tiene ya

presencia en 38 países y, desde el 21 de marzo de este año, en Grecia, cesó la producción de cigarros para únicamente producir los llamados “*heets*”. La industria del cigarro nunca volverá a ser la misma sin lugar a duda.

Pero ha sido en la industria de la producción y venta de armas, donde el anuncio más sorprendente ha tenido lugar.

Es irrefutable que la venta legal de armas es, quizás, de los giros comerciales más impopulares alrededor del mundo ya que es, mediante los conflictos armados, como sus ventas se elevan. Es decir, una guerra, es la oportunidad de negocio ideal para que una empresa del ramo aumente sus dividendos.

Sin embargo, en agosto de 2017, *Heckler & Koch*, la gigante alemana de la industria armamentista, dio a conocer que su asamblea de accionistas había decidido no vender ya en zonas de guerra ni en aquellos países que violaran estándares en materia de corrupción y democracia. Además, durante el mismo año, los directivos manifestaron que también se encuentran trabajando en la constitución de un fondo para compensar a las víctimas que hayan sido heridas o victimadas por alguna de las armas comercializada por la compañía.

Considerada por décadas la compañía más mortífera del mundo y tras severos escándalos en 2010 por venta ilegal de rifles de asalto en México, hoy *Heckler & Koch*, parece haberse redimido coronándose como la empresa de armas con la política de venta más ética del sector.

La forma de hacer negocios en el mundo está cambiando. Pareciera ser que los directivos de empresas más visionarios están buscando transformarse frente a la inminente regulación en materia de derechos humanos que está por impactar en el sector empresarial.

Transformarse o desaparecer, es el destino que hoy tienen frente a ellas cientos de miles de corporaciones transnacionales que operan en todo el mundo. Rehusarse al cumplimiento en materia de derechos humanos será, en unos cuantos años, motivo suficiente para que el valor de las acciones de una compañía se deprecie en el mercado de valores, pague multas millonarias o, incluso, cese sus operaciones, temporal o hasta permanentemente.

A manera de conclusión, resulta pertinente recordar un caso sobre las transformaciones, en ocasiones inconcebibles, que están adoptando las empresas en distintas partes del mundo.

A finales del mes de julio de 2018, la corporación británica de servicios turísticos, *Thomas Cook Group*, anunció que su nueva política de venta excluía por completo la venta de todo destino que contemplara visitas a lugares donde existieran orcas en cautiverio o cualquier otro tipo de fauna marina. Si una compañía de las dimensiones de ésta pudo modificar substancialmente sus políticas corporativas en favor de los animales, cualquier empresa en el mundo puede hacerlo por el beneficio de la humanidad, sobre todo si consideramos que es ésta su principal (y única) clientela.

Referencias

Resolución A/HRC/RES/26/9 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU de fecha 14 de julio de 2014, relativa a la elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.

Conocido como “Draft Zero”, el primer borrador del “Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, fue publicado por ONU desde Julio de 2018. Disponible para su consulta en la siguiente liga: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>

“Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, fue publicado por ONU desde septiembre de 2018. Disponible para su consulta en la siguiente liga: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>

El Banco Mundial a través de Doing Business, y disponible para su consulta en la siguiente liga: <http://espanol.doingbusiness.org/reforms>

Informe anual de la compañía sobre responsabilidad social corporativa titulado “*Growing a Better World at Kraft Heinz: 2017 Corpórea Social Responsibility Report*”,

De acuerdo con información del Manifiesto de *Phillip Morris International* denominado “*Designing a Smoke-Free Future*”, <https://www.pmi.com/who-we-are/designing-a-smoke-free-future>