

Fernando Navarro García

DERECHOS HUMANOS EN LA

EMPRESA SOSTENIBLE

LA DILIGENCIA DEBIDA EN SOSTENIBILIDAD

Prólogo de
Vicente López-Ibor Mayor



Derechos humanos en la empresa sostenible

La diligencia debida en sostenibilidad

Madrid, 2025

Fernando Navarro García

Derechos humanos en la empresa sostenible

La diligencia debida en sostenibilidad

Prólogo de Vicente López-Ibor Mayor

Primera edición: febrero, 2025

Derechos humanos en la empresa sostenible: La diligencia debida en sostenibilidad
Fernando Navarro García

Todos los derechos reservados.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo las excepciones previstas por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.cedro.org).

© 2025, ESIC Editorial
Avda. de Valdenigrales, s/n
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Tel.: 91 452 41 00
www.esic.edu/editorial
@EsicEditorial

ISBN: 978-84-1192-137-4
Depósito Legal: M-3355-2025

Diseño de cubierta: Zita Moreno Puig
Maquetación: Santiago Díez Escribano
Lectura: Myriam Mieres
Impresión: Gráficas Dehon

Un libro de



Impreso en España – *Printed in Spain*

Este libro ha sido impreso con tinta ecológica y papel sostenible.

A mis padres aunque ya no estén.

A Marta, Alejandro y Santiago por estar.

A mis amigos y compañeros de Innovaética, cuya confianza
y saber han sido mi «energía renovable».

A todos aquellos con cuyo ejemplo, ideas y lecturas he ido aprendiendo todos estos años.

Índice

PRÓLOGO.....	15
Capítulo 1. Sobre ética de las empresas, responsabilidad social y sostenibilidad.....	19
1.1. Introducción: aclaraciones conceptuales	19
1.2. Características, fortalezas y debilidades de la responsabilidad social y la sostenibilidad	23
Capítulo 2. Los derechos humanos, la dignidad humana y la responsabilidad social	27
2.1. La dignidad humana como presupuesto de los derechos humanos ..	27
2.1.1. El concepto de dignidad humana.....	27
2.1.2. Interpretación católica de la dignidad humana.....	29
2.1.3. Interpretaciones filosóficas de la dignidad humana	33
2.2. Los derechos humanos como consagración de la dignidad humana: fundamentos éticos y jurídicos.....	37
2.3. Las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	42
2.3.1. El Sistema de Naciones Unidas	44
2.3.2. Origen y aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	51
2.3.3. Contenidos de los derechos humanos	53
Anexo.....	56

Capítulo 3. La protección jurídica de los derechos humanos	61
3.1. Derecho duro (<i>hard law</i>) y derecho no vinculante (<i>soft law</i>)	61
3.2. Diligencia debida y <i>compliance</i>	64
3.3. Geopolítica de la protección de los derechos humanos	68
3.3.1. Introducción al derecho internacional	68
3.3.2. Protección de los derechos humanos	69
Capítulo 4. El impulso público de los derechos humanos	79
4.1. El impulso público de los derechos humanos	79
4.2. El impulso de los derechos humanos desde las Naciones Unidas	88
4.2.1. El Pacto Mundial	88
4.2.2. Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (Consejo Económico y Social de la ONU-CESNU)	90
4.2.3. Los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos: los Principios Ruggie	91
4.2.4. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	94
4.2.5. Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos	99
4.2.6. Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos	100
4.2.7. Grupo de Trabajo sobre los derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas comerciales, y la mejora de la rendición de cuentas	101
4.2.8. Principios para la contratación responsable	101
4.2.9. Navigator: una herramienta de la ONU para promover los derechos humanos	104
4.3. El impulso de los derechos humanos desde otros organismos internacionales	104
4.3.1. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	104
4.3.2. Normas de desempeño sobre sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (Banco Mundial)	107
4.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: los derechos laborales como parte integrante del derecho internacional de los derechos humanos	108
4.4. Iniciativas desde la Unión Europea	114
4.4.1. Reglamento (UE) 2017/821 sobre comercio responsable de minerales de zonas de conflicto o de alto riesgo	114
4.4.2. Reglamento UE 2020/852 sobre taxonomía verde	115

4.4.3.	Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa (2020/2129(INL)	116
4.4.4.	Propuesta de Directiva de la Comisión Europea sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (2022)	117
4.4.5.	Taxonomía social de la UE.	121
4.4.6.	Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD)	121
4.4.7.	Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.....	123
4.5.	Iniciativas desde España	124
4.5.1.	Proposición no de ley sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos.....	124
4.5.2.	Los Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos	125
4.5.3.	Ley 11/2018 sobre Información No Financiera.....	126
4.5.4.	Anteproyecto de Ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales.....	127
Capítulo 5.	El impulso privado de los derechos humanos	131
5.1.	Los derechos humanos como principal responsabilidad social de las empresas y otros actores privados	131
5.2.	Los defensores de los derechos humanos: Resolución de la ONU sobre protección de los defensores de los derechos humanos que trabajan en derechos económicos, sociales y culturales.....	133
5.3.	Principios de Derechos Humanos para Empresas de Amnistía Internacional	134
5.4.	La regulación de los sistemas de seguridad privada de las empresas según Amnistía Internacional	135
5.5.	Otras iniciativas privadas para promover los derechos humanos....	137
5.5.1.	La guía ISO 26000	137
5.5.2.	Los Principios Caux para un capitalismo moral.....	142
5.5.3.	Los Principios Global Sullivan	143

Capítulo 6. La defensa de los derechos humanos por las empresas en zonas de conflicto	145
6.1. La guerra en el mundo de hoy	145
6.2. Impacto de los conflictos armados.....	149
6.3. El papel de las empresas en un conflicto armado	151
6.4. Los <i>stakeholders</i> o partes interesadas en zonas de violencia o conflicto armado.	162
6.5. Las empresas en un proceso de construcción de paz	164
6.5.1. Aseguramiento del cumplimiento normativo (<i>compliance</i>) ...	166
6.5.2. Acción sin daño (<i>do not harm</i>)	166
6.5.3. Construcción de paz	167
6.5.4. Propuestas concretas de empresas en programas de construcción de paz	168
 Capítulo 7. La debida diligencia de las empresas en materia derechos humanos	175
7.1. Fundamentos del respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.....	175
7.2. La debida diligencia	178
7.2.1. Origen e integración en el derecho internacional de los derechos humanos	178
7.2.2. Concepto	179
7.3. Características y proceso de la debida diligencia.....	184
7.3.1. Compromiso público e integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de la empresa	185
7.3.2. Identificación y evaluación de los impactos negativos reales y potenciales asociados a las actividades, los productos o los servicios de la empresa.....	186
7.3.3. Detención, prevención y mitigación de los impactos negativos	188
7.3.4. Seguimiento de la implementación y los resultados	189
7.3.5. Información sobre cómo se abordan los impactos	189
7.3.6. Reparación del impacto cuando corresponda.....	189
7.4. Riesgos e impactos negativos potenciales en los derechos humanos por parte de las empresas.....	190
 Capítulo 8. Análisis de riesgos en impactos en derechos humanos mediante la debida diligencia	193
8.1. Trabajo infantil	193
8.2. Trabajo forzoso o «esclavitud moderna»	196
8.3. Discriminación.....	199
8.4. Libertad de asociación	202

8.5. Seguridad y salud en el trabajo	204
8.6. Salario digno	207
8.7. Tiempo de trabajo.....	211
8.8. Igualdad de género	214
8.9. Trabajadores migrantes	219
8.10. Pueblos indígenas	223
8.11. Hacia la normalización técnica de la diligencia debida: el modelo de Innovaética	227
ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	233
Tablas	233
Figuras	234
Acrónimos y abreviaturas	235
BIBLIOGRAFÍA.....	237

Prólogo

El libro que nos presenta el profesor Fernando Navarro integra, con una metodología distintiva, tres elementos fundamentales de nuestra estructura social y económica: el valor imperecedero de los derechos humanos como manifestación y reconocimiento de la dignidad inherente a toda persona, en cualquier comunidad y circunstancia, incluyendo el ámbito laboral; es decir, como base para el desarrollo de la personalidad humana y como garantía de protección de la dignidad y la libertad. En segundo lugar, se analiza el ejercicio de la actividad económica empresarial y su regulación «sostenible». Por último, se examina el significado del principio de sostenibilidad, especialmente en sus dimensiones social y climática, dentro de las organizaciones empresariales, así como su regulación actual con sus exigencias, mandatos, requisitos de cumplimiento y su conexión con la necesaria salvaguarda de los derechos fundamentales.

El primer eje del libro es la afirmación de los derechos humanos como la máxima expresión de la dignidad inherente a cada persona. Este concepto, que trasciende culturas, sistemas políticos y épocas, se presenta aquí como fundamento indispensable para el desarrollo de la personalidad, la protección de la libertad y la condición humana incluso en los contextos empresariales más complejos.

El segundo eje se centra en la actividad económica empresarial, concebida como un motor esencial del progreso social cuya legitimidad y viabilidad a largo plazo dependen de su compromiso con la sostenibilidad.

El tercer eje aborda la sostenibilidad como nuevo principio rector de la vida empresarial, que complementa el objetivo central de su creación y actividad: brindar bienes, servicios, suministros y soluciones adecuadas a las demandas sociales para generar mayor desarrollo y bienestar. Desde la responsabilidad social empresarial hasta las políticas de sostenibilidad que las empresas deben adoptar, Navarro ofrece un análisis que no solo esclarece el marco normativo vigente en este ámbito, sino que también enfatiza la importancia de integrar estos principios en la visión y misión de las empresas desde su creación y definición de objetivos.

Fernando Navarro enfrenta estas complejidades con su reconocida competencia académica y profesional, sustentada en su conocimiento de las fuentes históricas y regulatorias

en este campo, y su amplia experiencia como destacado consultor en la materia tanto a nivel internacional como en el asesoramiento a instituciones y empresas en la Unión Europea.

A través de los distintos capítulos, nos situamos en el marco de las relaciones jurídicas que se van a descubrir e interpretar. Por un lado, nos adentramos en el examen de la responsabilidad social empresarial y su conexión con los derechos fundamentales. Por otro, se identifican las políticas internas de sostenibilidad que las empresas deben incorporar a su funcionamiento, en consonancia con las obligaciones regulatorias adoptadas por la comunidad internacional y los actores regionales y locales.

A partir de ese punto, nos adentramos en una estructura formal definida, aunque variable, y en la secuencia de los antecedentes normativos, en la gobernanza «multinivel» construida sobre la base de múltiples acuerdos, convenciones, declaraciones y tratados internacionales, que se desglosan y explican en su origen, fundamentación, características, obligaciones y los efectos para sus destinatarios. También se aborda la dimensión de los principios y objetivos de la sostenibilidad, y el amplio catálogo de requisitos y medidas que las empresas deben considerar para ser socialmente responsables y cumplir con los mandatos éticos que el legislador contemporáneo impone o, eventualmente, recomienda.

Este ejercicio pedagógico comienza con las enseñanzas de los grandes maestros y clásicos. Así, aparecen figuras ilustres de la historia del pensamiento universal, como Platón, Aristóteles, Cicerón, santo Tomás, Immanuel Kant, Francis Bacon o Thomas Jefferson, por mencionar solo algunos ejemplos reveladores.

Especialmente acertado nos parece el epígrafe sobre los derechos humanos y su conexión causal con la dignidad humana, así como el análisis de los fundamentos éticos y jurídicos. Aquí reside la esencia del trabajo del profesor Navarro. Este es el verdadero punto de partida, la sustancia que impregna toda la obra y le da sentido: un elemento central que luego se ramifica para facilitar la explicación, la definición y el estudio del alcance de los conjuntos normativos de la sostenibilidad y la responsabilidad social en las empresas, objeto de este estudio.

El libro nos brinda también la grata sorpresa de releer y reflexionar sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por ejemplo, el primer punto de su preámbulo: «Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana».

Lon L. Fuller, autor de *The Morality of Law*, publica en 1941 *The Principles of Social Order* y define un orden que sea justo, equitativo, efectivo y respetuoso de la dignidad humana.

El bloque inevitablemente más técnico de las normas aplicables se ordena con pulcritud y claridad, permitiendo seguir un itinerario significativo de las manifestaciones de la comunidad internacional jurídicamente organizada, es decir, el sistema de las Naciones Unidas, sobre estos temas y su dimensión cuantitativa y cualitativa creciente.

En los capítulos centrados en explicar los fundamentos y la regulación de la sostenibilidad, destaca la vertiente energética, con abundancia de fuentes y citas pertinentes en taxonomía, en normas europeas de derecho derivado, en la calificación jurídica de estas y en la identificación de sus aspectos de mayor relevancia.

Al repasar todo ello, vuelvo a pensar en el difícil equilibrio entre la ordenación de las actividades y las regulaciones sectoriales, dificultad que se acentúa cuando se combinan con medidas u objetivos de carácter transversal como la sostenibilidad. Sin embargo, considero que un esfuerzo general por parte de instituciones, organizaciones, legisladores y reguladores para simplificar y aportar mayor claridad y coherencia a los textos y objetivos resulta ineludible.

Al preparar un texto con vocación de generalidad, conviene levantar la vista y pensar en sus destinatarios, que no pueden sufrir la avalancha incesante de normas desbordadas, aunque la razón que motivó su elaboración esté justificada. Solo expertos como Fernando Navarro son capaces, muchas veces, de indagar, priorizar, interpretar y recomendar cómo adoptarlas, cómo situarlas en el deber ser de aquellos a cuyas conductas y acciones interpelean.

No quisiera terminar este prólogo, que generosamente me solicita el autor, sin apuntar tres consideraciones finales.

La primera es que la empresa es un gran actor social, un elemento imprescindible y motor para el progreso y el bienestar social, creador de riqueza.

La segunda es que la ética es una condición esencial de cualquier función de liderazgo y acción. Sin dimensión ética no hay proyecto de sostenibilidad que pueda crecer y consolidarse, ya que mostrará pies de barro y se desmoronará sin remedio ante la primera crisis por leve que esta sea. Y, por consiguiente, atender con rigor, como propone Navarro en este completo estudio, sus exigencias revelará no solo seriedad, profesionalidad y compromiso social, sino también talante de liderazgo.

Y en último lugar, pero en primer orden, debemos reiterar que los derechos humanos son un monumento universal a la convivencia y los valores, fundados en la dignidad del hombre, expresados en momentos dramáticos del orden internacional, pero vigentes con la misma fuerza y necesidad que aquel 1948. Y cualquier acción del orden social que se fundamente en ellos dispone de amplia legitimidad para su ejercicio.

Así pues, deseo felicitar muy cordialmente al profesor Navarro por su trabajo riguroso y metódico sobre un tema mucho menos conocido de lo que pareciera a primera vista, pero de gran significación no solo para el mundo empresarial al que preferentemente se dirige, sino para todos y cada uno de los actores y protagonistas de la vida económica y social.

VICENTE LÓPEZ-IBOR MAYOR
Doctor en Derecho. Graduado por Harvard Business School

1

Sobre ética de las empresas, responsabilidad social y sostenibilidad

1.1. Introducción: aclaraciones conceptuales. | 1.2. Características, fortalezas y debilidades de la responsabilidad social y la sostenibilidad.

1.1. Introducción: aclaraciones conceptuales

Bien entrado ya el siglo XXI, tanto las Administraciones públicas como el sector privado o las organizaciones de la sociedad civil no solo están aplicando criterios socialmente responsables de ASG¹ a sus operaciones, sino que son conscientes de que su incorporación al núcleo duro de su estrategia resulta inexcusable para la sostenibilidad de la empresa; esto es, para su crecimiento —dentro de un orden basado en valores— a medio y largo plazo. La ética se percibe hoy más rentable que nunca y su ausencia, al final, pasa una factura que pagamos todos.

La mayoría de los estudios realizados durante las últimas décadas inciden en la misma idea: la responsabilidad social (RSC) es fundamental; sin embargo, sigue existiendo una gran confusión terminológica y de aplicación, principalmente para las pymes que cuentan con menores recursos que las grandes empresas y las cotizadas. Desde el punto de vista de la ciudadanía —pero también desde la Administración pública y los inversores— persisten las sospechas frente al *greenwashing* o lavado verde y social, con actuaciones empresariales pretendidamente sostenibles detrás de las cuales se ocultaban malas prácticas o grandes escándalos delictivos.² La violación de los derechos humanos es, indudablemente, la peor práctica que puede llevar a cabo una empresa.

Por esta razón, las empresas están en el punto de mira de numerosos observadores, analistas, *watchdogs*³ y desde hace unos años también de otras empresas (inversores) y organismos y Administraciones públicas, tal y como veremos al estudiar el impulso público de los derechos humanos como un eje fundamental de la RSC.

¹ Aunque lo desarrollaremos más adelante cuando hablamos de criterios éticos, nos estamos refiriendo fundamentalmente a lo que hoy en día denominamos criterios ASG (e ESG, por sus siglas inglesas): ambientales, sociales y de gobernanza.

² Sin ánimo de exhaustividad y salvando las distancias entre la gravedad de cada caso, merece la pena recordar los escándalos de Enron (cuentas irregulares y bancarota, 2001), Volkswagen (escándalo de emisiones *Dieselgate*, 2015), Lehman Brothers (hipotecas de alto riesgo y quiebra, 2008), Uber (acoso sexual, 2017), Apple (Batterygate, 2017), BP (vertido de crudo de Deepwater Horizon, 2010), Facebook (violación política de privacidad, 2018), Valeant Pharmaceuticals (abuso de posición de dominio, 2015), Kobe Steel (falsificaciones informes de calidad, 2017) o Equifia (infracción de seguridad de datos personales, 2017).

³ Habitualmente organizaciones de la sociedad civil, como ONG, organizaciones de consumidores, etc.

Corren, por tanto, nuevos tiempos para la ética y la responsabilidad social de las organizaciones. Precisamente el hecho de estar viviendo esta fase de consolidación de unos estándares éticos y sostenibles es lo que hace que esta etapa resulte tan sensible a posibles tergiversaciones o manipulaciones de uno u otro signo: neoliberalismo económico exacerbado (lo que Vargas Llosa denomina «logaritmos vivientes»⁴) o radicalismo antiglobalizador y colectivista. Las más recientes iniciativas, tanto públicas como privadas, van precisamente en la línea de exigir la máxima diligencia en la promoción, el respeto y la defensa de los cuatro grandes ejes que articulan la RSC: **derechos humanos, medioambiente, derechos sociolaborales y buen gobierno.**

Nadie quiere quedar fuera del debate y todos los *stakeholders* tienen algo que aportar. La globalización, entre otras cosas, facilita un cierto tipo de ética comunicativa o del diálogo⁵ en la que todo ser dotado de competencia comunicativa y afectado por la norma es —o debería ser— un interlocutor válido. No deja de ser cierto que una de las características de esta globalización es el acceso a la comunicación de millones de personas. Aunque históricamente ese acceso estuvo muy concentrado en el mundo desarrollado, su crecimiento exponencial a países menos desarrollados⁶ y la colosal generalización de Internet y las redes sociales se han convertido en un bien de consumo doméstico indispensable, máxime si consideramos su carácter multimedia o polivalente.

El fundamento filosófico de la RSC es la ética. La ética nos ayuda a tomar decisiones prudentes, lo que implica que nuestros actos han sido previamente analizados, estudiados y valorados con la debida diligencia, tal y como veremos el capítulo 7. En este sentido una gestión ética de la empresa nos ayuda a elegir bien, no solamente en un caso concreto sino en todas nuestras actuaciones y a lo largo de nuestra vida (Cortina, 1994:17-24; García-Marzá, 2004:81-92; Navarro 2024:37).

La ética, a través de las acciones virtuosas que articula la RSC, impulsa el «**florecimiento humano**» (*human flourishing*) estableciendo una ecuación entre vida buena, libertad y vida feliz (Villarraig, Lluch y Sánchez, 2018:102). El éxito, parafraseando a Bonhoeffer, es el bien sin más (Bonhoeffer, 2000:74) y con ello Bonhoeffer quería subrayar la idea de que una mera «ética del éxito» —según la expresión acuñada por Max Scheler (*Erfolgethik*)— que solo juzgase los comportamientos según los resultados era una ética incompleta a la que le faltaban los móviles desencadenantes («ética de la motivación»). En este mismo sentido va la distinción clásica de Max Weber entre «ética de la intención» y «ética de la responsabilidad» (Bonhoeffer, 2000:45).

Desde hace unos años, **la sociedad ha ampliado sus expectativas sociales con respecto a las empresas.** Desde la calidad y seguridad de sus productos hasta la conservación y mejora del medioambiente, pasando por la participación en el desarrollo económico y

⁴ Vargas Llosa, Mario. *Sables y utopías: Visiones de América Latina* (Aguilar, Madrid, 2009), citado por Mauricio Rojas en su ensayo sobre el liberalismo *Pasión por la libertad* (Gota a Gota, Madrid, 2011).

⁵ Las normas morales solo pueden ser decididas a través del dialogo (aspecto este de rabiosa actualidad en 2024, dados los tiempos que corren y las variopintas interpretaciones que se otorgan al «diálogo» social y político).

⁶ Según datos del Banco Mundial, en 2021 el 60% de la población mundial tenía acceso a Internet. Fuente: <https://datos.bancomundial.org/indicador/IT.NET.USER.ZS> (web consultada el 28/08/24). Según el prestigioso informe *Digital Report* (edición 2023), el número de usuarios de Internet en el mundo alcanzó los 5.160 millones de personas, lo que representa al 64,4% de la población mundial. El número de internautas se incrementó un 1,9% respecto de 2022. Los usuarios de teléfonos móviles representan en 2023 el 68% de la población mundial y los usuarios activos de las redes sociales supusieron el 59,4% de una población mundial de 8.000 millones de habitantes. Fuente: <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report> (web consultada el 6/08/23).

social de los países en los que opera o como actor fundamental para la promoción y defensa de los derechos humanos, son hoy en día parte ya de lo que los ciudadanos esperan de una empresa u organización socialmente responsable. Estas expectativas son parte de la responsabilidad de cualquier organización contemporánea (García-Marzá, 2007).

La importancia actual de la responsabilidad social responde al cambio que se está produciendo en la visión de las organizaciones cuando el beneficio económico está vinculado a la rentabilidad social. Ahora bien, lo innovador es entender esta suma como un factor de competitividad de empresas, tal y como se establecía en el *Libro Verde* de la UE (2001) y sucesivas comunicaciones. También la OCDE, como veremos, entiende la responsabilidad como un elemento clave para la búsqueda de nuevas oportunidades para la empresa.⁷ La responsabilidad es, por tanto, un motor de la competitividad.

Sin embargo, todo quedaría en un mero ejercicio de marketing publicitario (cosmética) si no fuéramos capaces de definir, en primer lugar, en qué consiste esta responsabilidad en relación con los derechos humanos y, en segundo lugar, cómo podemos medirla y evaluarla. No basta con afirmar que respetamos los derechos humanos; es necesario concretar esa responsabilidad, pues es la reputación de la organización lo que está en juego y, con ella, la confianza y el respaldo de los diferentes grupos de intereses que la componen (García-Marzá, 2007).

Las decisiones de una organización no pueden ser consideradas solamente decisiones privadas, ya que afectan a la calidad de vida de terceras personas (partes afectadas), ajenas a la racionalidad estrictamente económica o comercial, propia del *Homo oeconomicus* (empresa-socios-cliente-consumidor). Por eso las empresas son responsables: porque deben «responder» de sus actos u omisiones. En este libro vamos a analizar de qué modo una empresa puede contribuir a la defensa y promoción de los derechos humanos.

No existe consenso académico en cuanto al término más adecuado para referirse a una **empresa socialmente responsable y sostenible**. En la literatura revisada se emplean indistintamente diversas acepciones para referirse a la responsabilidad que tienen las organizaciones. Desde hace años, existe una enorme y creciente «creatividad» a la hora de proponer nuevos términos que sustituyan el más clásico de *responsabilidad social*. Creemos que esta profusión terminológica para denominar esencialmente una misma idea genera más confusión que claridad.

Algunos autores, como Antonio Vives, han llegado a identificar hasta 36 términos⁸ que de un modo u otro pretenden sustituir el término de RSE/RSC: *ciudadanía corporativa*, *Triple balance*, *creación de valor compartido*. En unos casos se pone el acento en el **capitalismo** (*capitalismo de los stakeholders*, *capitalismo consciente*, *capitalismo creativo*, *capitalismo cooperativo*, *capitalismo limpio*, *capitalismo responsable*, *capitalismo humanista*, *capitalismo sostenible*, *capitalismo comprometido*, *capitalismo múltiple*, *capitalismo progresivo*, *capitalismo regenerativo*, *capitalismo moral*, *capitalismo democrático*, *capitalismo distributivo*, *capitalismo inclusivo*, *capitalismo ciudadano*) y en otros se enfatiza la **economía** (*economía circular*, *economía del bien común*, *economía de la mutualidad*, *economía social y solidaria*, *economía verde*, *economía de impacto*, *economía colaborativa*, *economía naranja*, *economía de la comunión*, *economía civil*, *economía azul o economía cordial*).

⁷ Cfr. al respecto *Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales* (web consultada el 8/12/2020): <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

⁸ <https://cumpetere.blogspot.com/2021/04/los-trece-enemigos-de-la-rsec-los.html> (web consultada el 28/08/2024).

Sin embargo, es importante aclarar que, a pesar de la multiplicidad de expresiones referidas a la misma idea de «responsabilidad», habitualmente suelen emplearse los términos *responsabilidad social corporativa* (RSC) o *responsabilidad social de las empresas* (RSE).⁹

Por otra parte, y siguiendo la estela de Naciones Unidas y sus **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, se ha generalizado como idea complementaria a la RSC el concepto de **sostenibilidad** y también el de **criterios ASG** (o **ESG** por sus siglas inglesas) para referirse expresamente a los indicadores de desempeño (A)mbiental, (S)ocial y de (G)obernanza.

El término **sostenibilidad** —derivado de la ecología—¹⁰ suele ser empleado cuando se priorizan los criterios medioambientales, aunque en realidad es un concepto mucho más amplio que incluye también otros ejes de intervención (derechos humanos, laborales, sociales, económicos, etc.) y por ello se asemeja o confunde con la RSC. En realidad, la sostenibilidad mide el efecto o impacto social, ambiental y económico de las acciones de responsabilidad social. **La RSE sería la causa y la sostenibilidad el efecto.**

Todos estos conceptos se están utilizando de modo intercambiable con el de responsabilidad social, pues se entiende que todos ellos se articulan para responder a las preocupaciones sociolaborales, medioambientales, de gobernanza y derechos humanos de sus grupos de interés. Estas diferentes denominaciones, aunque con numerosos puntos en común, han ido evolucionando desde la clásica *ética de los negocios* (desde mediados del s. XX) a la *sostenibilidad* o los *criterios ASG*, pasando por la *responsabilidad social* que, en nuestra opinión, se ha convertido en el gran paradigma empresarial del siglo actual y ha impulsado los grandes logros públicos y privados de los últimos 25 años.

FIGURA 1.1. EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENTES DENOMINACIONES



Fuente: Elaboración propia.

Aunque existen numerosas definiciones de *responsabilidad social corporativa* (Navarro, 2024: 57-89), Forética (2011) la define como «el fenómeno voluntario que busca conciliar el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente».

⁹ RSE en España es empleado por el Ministerio de Trabajo y su Foro de Expertos.

¹⁰ Desde un punto de vista ecológico, sostenibilidad supone la explotación de un recurso por debajo del límite de su renovación. Por extensión, el desarrollo sostenible es un término acuñado en el informe *Nuestro futuro común* (ONU, 1987), redactado por la por la Dra. Gro Harlem Brundtland y en el que confluyen los ejes de sostenibilidad económica, medioambiental, social y política.

1.2. Características, fortalezas y debilidades de la responsabilidad social y la sostenibilidad

Actualmente la RSC vive un periodo de transición entre el debate teórico (bastante consolidado) y la aplicación práctica (que sigue «en construcción»). La RS es ya un **paradigma organizacional** que se mueve entre el **compromiso** (filosofía moral) y la **estrategia** (activos intangibles) y cuyas principales **características** pueden sintetizarse del siguiente modo (Navarro, 2024:444 y ss.):

1. Existe un claro **consenso** internacional en los **grandes ejes** que articulan la RSC, la sostenibilidad o los criterios ASG:
 - Derechos humanos.
 - Derechos sociolaborales.
 - Medioambiente.
 - Buen gobierno y transparencia.
2. **La RSC afecta y obliga a todo tipo de organizaciones.** La RS no solo es exigible a las empresas, sino al resto de las organizaciones (ONG, Administraciones públicas, etc.) que son igualmente responsables porque sus actuaciones generan externalidades positivas o negativas. Cualquier organización que tenga libertad, poder y voluntariedad al actuar es responsable de sus actos u omisiones.
3. La RSC y la sostenibilidad están **asentadas internacionalmente**, de tal modo que podríamos caracterizar al siglo XXI como el siglo de la «**geopolítica de la sostenibilidad**». Existen varias razones que explican su importancia creciente, así como la implantación y generalización de la RSC entre las empresas:
 - **Presión o impulso político e institucional**, con una creciente **regulación** del mercado: Agenda 2030, Acuerdo de París, Pacto Verde Europeo, Directiva Europea de Diligencia Debida, etc.
 - **Presión del consumidor.** Impacto positivo en la reputación, gracias al crecimiento de una ciudadanía responsable, cada vez más informada y exigente.
 - **Presión de los inversores ASG**, especialmente en los mercados de capitales, de bienes y servicios y de empleo.
4. Este notable y creciente impulso político de la RSC implica una cierta **saturación de reglas, guías, orientaciones y principios** —en ocasiones muy generalistas y sin verdaderos sistemas de control y seguimiento (ODS, Pacto Mundial de la ONU, Directrices Multinacionales OCDE, Convenios de la OIT...)—, lo que hace que o bien su aceptación por parte de las empresas resulte muy «cómoda» o que, precisamente por su ausencia de indicadores no puedan ser evaluadas. Creemos que sigue siendo muy necesaria la existencia de un estándar internacionalmente reconocido y aceptado (por ejemplo, una ISO-RSC, que, de momento, solo existe bajo el formato de guía no certificable).
5. La RSC ha dejado de ser la «integración *voluntaria* por parte de las empresas de las preocupaciones sociales en su estrategia y negocio» (como se la definía en el 2000 en el clásico *Libro Verde de la UE*) ya que cada vez está más regulada y en ocasiones en forma de ley. Aunque es verdad que lo que caracteriza a la ética es su carácter

voluntario (a diferencia de las leyes cuyo cumplimiento es forzoso), cada vez más la RSC adquiere un carácter obligatorio debido al aumento de leyes y normativas que obligan a las empresas. La reciente Directiva europea sobre Debida Diligencia en materia de derechos humanos (2024) es un claro ejemplo de ello.

El principal problema de la voluntariedad es, precisamente, la inexistencia de métodos coercitivos (propios de las leyes) y de medidas de control claras (auditorías éticas, etc.), lo que podría derivar en la instrumentación de la RSC al servicio de objetivos exclusivamente «cosméticos». La plaga del «**lavado ético**» o **greenwashing** ha desgastado en gran medida la credibilidad de la RSC y precisamente por ello desde hace unos años se está viviendo un periodo de intensa regulación pública y privada (estudiaremos en este mismo libro las más relevantes relativas a los derechos humanos) de las actividades consideradas socialmente responsables. La propia *Directiva UE 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de derechos humanos* (considerando 73) —fundamental, como veremos, en materia de derechos humanos— reconoce ser un instrumento legislativo para «evitar cualquier afirmación engañosa en relación con dicha armonización y poner fin al blanqueo ecológico y la desinformación».

No obstante, un exceso de normativismo o de medición de la rentabilidad de la RSC sobre criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) podría implicar también una reducción del espacio «ético» de la RSC, convirtiéndola en una mera evaluación de indicadores seleccionados y excluyendo una valoración de conjunto del «carácter» o «cultura organizacional». Con ello queremos decir que el mero hecho de acreditar que una empresa ha reducido su huella de carbono o que cuenta entre sus cuadros directivos con un 70% de mujeres no significa necesariamente que sea una organización socialmente responsable si en tal escrutinio público se han excluido otros ámbitos de actuación igualmente relevantes, como, por ejemplo, la lucha contra la corrupción.

La inexistencia, de momento, de una certificación internacional que cubra de manera holística el amplio espectro de la responsabilidad social¹¹ no hace más que dificultar la posibilidad de auditar las declaraciones y los compromisos voluntarios con la actuación real de las organizaciones. Como figura intermedia entre la voluntariedad de la ética y la obligatoriedad de la ley o de los pactos, está cada vez más implantada en las empresas la actividad del **aseguramiento del cumplimiento normativo (compliance)** y la **diligencia debida**, tal y como veremos más adelante.

6. La consecuencia de todo ello es la transformación sostenible en numerosas empresas y organizaciones. Este proceso de cambio es transversal y concreto, y se materializa en objetivos (SMART) e indicadores de seguimiento (KAP)¹² claros que vinculen

¹¹ Lo que más podría acercarse hoy en día, como veremos, es la ISO 26000, pero se trata de una guía que no es certificable.

¹² La *Directiva UE 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de derechos humanos* (considerando 73 *in fine*) recoge que «las empresas tengan que cumplir su obligación de poner en práctica dicho **plan de transición** y de actualizarlo cada doce meses para evaluar los avances hacia sus objetivos». Además «a fin de garantizar la vigilancia de la correcta ejecución de las obligaciones de diligencia debida de las empresas y la correcta aplicación de la presente Directiva, los Estados miembros deben designar a una o varias **autoridades de control nacionales**. Estas autoridades de control deben ser de carácter público, ser independientes de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva u otros intereses del mercado y estar libres de conflictos de intereses y de toda influencia externa» (considerando 75). Finalmente, «los Estados miembros deben prever sanciones disuasorias, proporcionadas y eficaces en caso de incumplimiento de dichas medidas» (considerando 76 y artículo 27). Para las

al conjunto de la compañía y a su modelo de negocio, a todos sus departamentos y profesionales, desde la propia estrategia hasta la gestión de las personas, la dirección financiera, las operaciones o el área fiscal, entre otros. La RSC debe estar integrada en la estrategia de la organización; de ahí la importancia de contar con un buen sistema de gestión de la RSC.

7. La RS requiere la implantación de sistemas transparentes de gestión de la RSC: código ético o deontológico, comité de ética, memorias de sostenibilidad (GRI, EINF, etc.), auditorías éticas, sellos y certificados de RS.
8. No es concebible una responsabilidad social «autista», desvinculada de las partes interesadas. Ello implica la consagración del enfoque *stakeholders*, lo que conlleva el desarrollo de nuevos mecanismos de comunicación y relación con los distintos grupos de interés de la organización (matriz de materialidad, encuestas, grupos de discusión, etc.). En este enfoque *stakeholders* —y muy especialmente en el ámbito de los derechos humanos— la sociedad civil cobra una nueva fuerza.

No hay duda de que los diferentes **actores sociales** tienen cada vez más voz y voto en la configuración del entorno en el que se desenvuelven y no solamente para organizar una «contracumbre» al G-8 en Génova (Italia, 19 al 22 de julio de 2001) o Rostock (Alemania, entre el 2 y el 7 de junio del 2007), sino para otras acciones más focalizadas (campañas de denuncia bien desarrolladas;¹³ promoción de ideas sociales e incluso auténticas revoluciones o revueltas)¹⁴ que, a la larga, pueden motivar cambios radicales en la estrategia empresarial de las multinacionales que ven afectada su reputación. Empresas tan poderosas que, hasta ese momento, hubieran considerado intocable lo que en argot empresarial se conoce como «filosofía de empresa» se dejan influir hoy por la opinión pública, canalizada muchas veces a través de organizaciones de la sociedad civil (ONG, asociaciones de consumidores, etc.). En ocasiones son las propias empresas y multinacionales las que mediante el **activismo corporativo** enarbolan la bandera de la sostenibilidad o de alguno de sus factores (igualdad de género, lucha contra el cambio climático, descarbonización, etc.), «posicionándose como agentes de cambio positivo sobre cuestiones clave que atañen a toda la sociedad y sus grupos de interés».¹⁵

Esa fuerza mediática que ha cobrado la RSC y la sostenibilidad existe entre otras cosas gracias a una mayor **concienciación ciudadana** y a la globalización, que abre

«autoridades de control» véanse, además, los artículos 24-25.

¹³ Para casos concretos de denuncias a través de Internet, puede visitarse, por ejemplo, la siguiente página: <http://www.casdeiro.info/boycotts/>. Cuestión aparte —y de mucha importancia— es el rigor y la fundamentación de las denuncias presentadas en la web. La facilidad para publicar cualquier información puede llegar a producir la indefensión de muchas empresas o personas denunciadas de forma anónima y sin las pruebas mínimas que serían exigidas en vía judicial. Hay, por el contrario, campañas muy bien instrumentadas por ONG prestigiosas e independientes contra malas prácticas empresariales puntuales (Médicos Sin Fronteras contra Novartis en 2007; Intermon Oxfam: *Moda que aprieta, Pobreza en tu taza*, etc.), cuyo boicot o denuncia suele ir acompañada de recogidas de firma masivas u otro tipo de actos con fuerte apoyo social e institucional.

¹⁴ Piénsese, por ejemplo, que en 2011 las redes sociales tuvieron un papel importantísimo en las revoluciones en Egipto, Siria, Marruecos y Túnez; en las revueltas vandálicas en el Reino Unido o en los diversos movimientos para una pretendida regeneración democrática en países europeos (en España su principal exponente fue el llamado Movimiento del 15-M).

¹⁵ <https://www.pactomundial.org/noticia/del-activismo-corporativo-y-el-liderazgo-colectivo/> (web consultada: 28/08/2024).

enormes posibilidades de acceso a la información y a la formación, que siempre han estado asociadas al poder. Hoy en día es muy difícil que determinadas agresiones a los derechos humanos pasen desapercibidas por mucho que acaezcan en una pequeña comunidad indígena en Guatemala. El fenómeno de la globalización también supone que los problemas locales sean percibidos como universales. Recordemos que en 2023 el 60% de la población mundial es internauta y cada vez son menos cosas las que escapan al ojo escrutador de Internet.

9. La legitimidad social de la empresa deriva de aplicar políticas coherentes, continuadas y verificables de responsabilidad social. Esta mejora de la reputación, además, brinda otros beneficios colaterales: acceso a nuevos mercados, reducción de la conflictividad social (ahorro en derecho), mejora de la gestión de personas (retención, motivación, reclutamiento, etc.) y la competitividad; y, cuando se desarrolla en cooperación con actores públicos (Gobiernos, Administraciones públicas, etc.), contribuye al desarrollo socioeconómico y refuerza la democracia y los derechos humanos.

Hace tiempo que se ha superado la época de interpretar a las empresas bajo la luz tradicional que oponía empresa-trabajador o capital-trabajo. Lo que supone la globalización, entre otras cosas, es la ampliación del círculo relacional empresarial o, lo que es lo mismo, la **extensión y la asunción de su responsabilidad social**. De este modo, la empresa ya no puede actuar para sí misma,¹⁶ ajena a los intereses del resto o, lo que es lo mismo, centrada solamente en sus problemas o en los de sus accionistas y trabajadores; sino que debe actuar con responsabilidad si no quiere perder su legitimidad. Y la legitimidad social es lo último que una organización del siglo XXI desea perder, pues ha pasado a ser un activo más en su balance. La legitimación social de una empresa, su aceptación, equivale a una especie de licencia para actuar en el mercado.

Lejos de compartir la tesis —hoy felizmente trasnochada— del premio nobel de economía Milton Friedman¹⁷ cuando afirmaba, en 1971, que «la única responsabilidad social de la empresa es la de obtener beneficios», pero también alejados de radicalismos que solo ven en el sector privado un enemigo que batir, un organismo inhumano sediento de beneficios a cualquier precio, creemos que la reciente evolución de la RSC facilita relaciones constructivas entre los diferentes actores sociales que redundan en beneficio de todos. En cualquier caso —y como nos recuerda Steve Pinker en su excelente *En defensa de la Ilustración* (Pinker, 2018:113-133)— los datos globales de la evolución de la humanidad son hoy mejores que nunca en la mayoría de los indicadores (desarrollo humano, libertades públicas, conflictos armados, esperanza de vida, alfabetización, lucha contra el hambre, etc.).

¹⁶ Ortega y Gasset con su habitual clarividencia ya anticipó en *La España invertebrada* (1921) que el «atroz particularismo» era uno de los síntomas de los males que debilitaban a la sociedad española de los últimos tiempos. ¿Y cómo describe Ortega ese «particularismo»? Reproduzco el texto original: «La verdad es que, si para los políticos no existe el resto del país, para el resto del país existen mucho menos los políticos. ¿Y qué acontece dentro de ese resto no político de la nación? ¿Es que el militar se preocupa del industrial, del intelectual, del agricultor, del obrero? Y lo mismo debe decirse del aristócrata, del industrial o del obrero respecto a las demás clases sociales. Vive cada gremio herméticamente cerrado dentro de sí mismo» (*La España invertebrada*, Ed. Universidad de Extremadura, 1999, pág. 39).

¹⁷ Fallecido en diciembre de 2006.