

Los archivos en los Principios Ruggie y otros instrumentos internacionales contra las violaciones de derechos humanos en el mundo de los negocios

Antonio González Quintana¹
Blanca Bazaco Palacios²
Fernanda Vega Serrano³
Lizbeth Barrientos Hernández⁴

Resumen

La impunidad de las violaciones de derechos humanos cometidas en el marco de la actividad empresarial ha sido motivo de preocupación para numerosos organismos internacionales en los últimos decenios. Desde las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, organismo pionero en esta preocupación, han sido numerosos los instrumentos internacionales que se han elaborado sobre el tema. Pero son los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de las Naciones Unidas, aprobados en 2011 a partir del texto elaborado por el relator John Ruggie, el documento de mayor alcance en cuanto a la necesidad de proteger los derechos humanos también en la actividad productora, comercial o financiera. Los veinticinco principios de este texto se dividen en tres bloques, que corresponden a los tres pilares definidos por John Ruggie como marco conceptual de este documento y que son *proteger, respetar y reparar*. A pesar de que en ningún

¹ Miembro del Cuerpo Facultativo de Archiveros del Estado (jubilado), el Grupo de Trabajo sobre Archivos y Derechos Humanos del Consejo Internacional de Archivos, Archiveros sin Fronteras (España) y Archiveros Españoles en la Función Pública. Licenciado en Geografía e Historia, especialidad Historia Moderna y Contemporánea (Universidad Autónoma de Madrid, 1979); diplomado en Archivística y Documentación (Centro de Estudios Bibliográficos y Documentarios del Ministerio de Cultura, 1983). Correo electrónico: agquintana@gmail.com

² Jefa del equipo de gestión documental de la Subdirección General de Archivos de la Comunidad de Madrid; miembro del Grupo de Trabajo sobre Archivos y Derechos Humanos del Consejo Internacional de Archivos; licenciada en Geografía e Historia (Universidad Complutense de Madrid, 1995); máster en Archivística y Biblioteconomía (Universidad Complutense de Madrid, 1996); especialista en Documentación (Universidad Complutense de Madrid, 2000); especialista en Archivos y Derechos Humanos (Escuela Superior de Archivística y Gestión de Documentos de la Universidad Autónoma de Barcelona, 2016). Correo electrónico: blanca.bazaco@madrid.org

³ Técnico superior de Archivos de la Subdirección General de Archivos en la Comunidad de Madrid; máster en Archivística (Universidad Carlos III de Madrid); especialista en Archivos y Derechos Humanos (Escuela Superior de Archivística y Gestión de Documentos de la Universidad Autónoma de Barcelona, 2016). Correo electrónico: fernanda.vega@madrid.org

⁴ Presidente del Comité de Memoria del Mundo (Guatemala), miembro del Grupo de Trabajo sobre Archivos y Derechos Humanos del Consejo Internacional de Archivos; profesora de Historia y Ciencias Sociales (Escuela de Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998); técnico universitario en Archivos (Escuela de Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2002); maestría en Gestión y Dirección Turística (Universidades de Alicante, Barcelona, Carlos III Madrid y el Instituto de Posgrado de Santillana, formación 2007-2009, España). Correo electrónico: lizbethbarrientosherdez@gmail.com

momento estos principios o los planes nacionales aprobados para su aplicación mencionan los archivos o la gestión documental, un análisis pormenorizado de ellos nos lleva a ver que tanto la gestión documental como los archivos serán herramientas indispensables para que sean aplicables, al igual que ocurre con el resto de los instrumentos internacionales que analizamos en este artículo.

Palabras clave: Archivos; Derechos humanos y negocios; Empresas transnacionales; Archivos de empresas; Acceso a los archivos.

Archives in Ruggie Principles and other Internacional Instruments against Human Rights Violations in Business

Abstract

The impunity of human rights violations committed in the framework of business activity has been a matter of concern for many international organizations in recent decades. Since the recommendations of the Organization for Economic Cooperation and Development, a pioneer organization in this field, there have been numerous international instruments that have been prepared on the subject. But they are the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, approved in 2011 from the text prepared by Rapporteur John Ruggie, the most far-reaching document regarding the need to protect human rights also in the production, commercial activity or financial. The 25 principles of this text are divided into three blocks that correspond to the three pillars defined by John Ruggie as conceptual mark of this document and which are to protect, respect and repair. Although these principles or the approved national plans for their application do not mention archives or records management at any time, a detailed analysis of them leads us to see that both, records management and archives are indispensable tools to make them applicable, as it happens with the rest of the international instruments that we analyze in this article.

Keywords: Archives; Business and human rights; Transnational companies; Business archives; Access to archives.

1. Introducción

Son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos es una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque configura la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino también porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Para la empresa, proteger los derechos humanos mejora la reputación; la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios; la motivación y la productividad de los trabajadores; la percepción de los inversores sobre la empresa; las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva (Isea Silva, 2011). Las empresas —como agentes sociales— juegan un papel importante en el desarrollo de la sociedad donde operan y deberían tener en cuenta esta interdependencia a partir de la gestión de los recursos que utilizan y las expectativas sociales que satisfacen, asegurando ser fuente de protección —y no de trasgresión— de los derechos humanos. Una empresa —además de tener en cuenta a los agentes con los que establece unas relaciones contractuales, ajustándose a las exigencias legales— debería tomar en consideración tanto la influencia que puede ejercer sobre las entidades que componen su cadena de suministro y distribución como las consecuencias de la actividad ejercida en sus clientes y en las comunidades donde opera.

Sin embargo, la legítima consecución de beneficios para sus propietarios y accionistas hace que no siempre las empresas escapen de la tentación de obtener ventaja, en un mercado globalizado y abierto a una fuerte competencia, vulnerando los derechos sociales y económicos de los trabajadores, minando las bases y riqueza —tanto material como inmaterial— de toda una colectividad o poniendo en riesgo la salud de los consumidores. Así, las denuncias por violación de derechos humanos por parte de empresas no han cesado en los últimos decenios, a pesar de los intentos de la comunidad internacional por encontrar herramientas para ajustar la actividad empresarial al máximo respeto a estos derechos. Lamentablemente, el número de casos de empresas demandadas (transnacionales o multinacionales, de capital público o privado, medianas y pequeñas) es creciente y significativo, y el alcance de las violaciones denunciadas abarca un muy amplio abanico, en el que los principales daños se producen sobre la vida de los trabajadores —especialmente mujeres y menores—, el medio ambiente o los derechos laborales, aunque llegan también a la afectación de la cultura y el estilo de vida de pueblos autóctonos y al acaparamiento de tierras.

La actividad comercial produce —además de activos y bienes o servicios— documentos que resultan de interés, tanto privado como público, y cuya administración técnica trasciende los intereses de sus propietarios para convertirse en bienes de interés para las sociedades en su conjunto y en herramientas para mejorar la convivencia en un Estado de derecho.

2. Los instrumentos internacionales

Desde los años setenta del pasado siglo XX, diversos organismos internacionales han tratado de introducir elementos de control sobre la actividad de las empresas —principalmente las empresas multinacionales— en cuanto a que de su actuación se derivaban algunas de las más graves violaciones de los derechos humanos.

Quizá la primera de esas iniciativas fue la promovida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que, en 1976, produjo sus primeras directrices sobre empresas transnacionales y responsabilidad social corporativa, y cuya última actualización es del año 2011 (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2013). El tema se ha venido debatiendo posteriormente en el seno de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) que, ya en el año 2003, hizo un primer intento de producir un documento sobre la materia. Este documento, preparado por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, no llegaría a ser asumido por la CDH. Luego, el Consejo de Derechos Humanos (heredero de la CDH a partir de 2006) crearía la figura del relator para las empresas y los derechos humanos y nombraría a John Ruggie para que la desempeñara, en el año 2005, en un intento de encontrar un instrumento consensuado que pudiera ser aceptado por la comunidad internacional.

John Ruggie presentaría primero un marco de referencia en el que se definen los tres pilares contra la violación de derechos humanos por las empresas: proteger, respetar y remediar. Finalmente, presentaría los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, que fueron aceptados por la CDH en el mes de junio del año 2011. En junio de 2014, el Consejo decidió elaborar un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos y estableció un proceso hacia su adopción. La resolución 26/9 creó un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Red-DESC], 2016) y estableció un proceso de negociaciones intergubernamentales en varias etapas. Inició así, por primera vez, un proceso intergubernamental sobre este tema en el ámbito de las Naciones Unidas, que allanó el terreno para la adopción de un instrumento jurídicamente vinculante sobre la materia.

Además de los principios de las Naciones Unidas y su marco global, definido por los diez puntos del Pacto Mundial, existen múltiples convenciones dedicadas a temas específicos que, tangencialmente, tocan el tema de los derechos humanos. A la vez, tenemos que considerar las recomendaciones y normas de otros organismos internacionales como OCDE, ISO, OIT, FAO, entre otros. También hay organismos internacionales no gubernamentales de enorme interés como el Tribunal de los Pueblos (Tribunal Permanente de los Pueblos, s.f.) o la Fundación para el Debido Proceso (Fundación para el Debido Proceso, s.f.).

2.1. Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Estos principios (Red Española del Pacto Mundial, 2015) constituyen la iniciativa de mayor alcance a nivel internacional en cuanto a responsabilidad social corporativa y son un llamamiento a las empresas para que estas alineen sus estrategias y operaciones con los principios universales y tomen acciones que permitan avanzar en los objetivos sociales, agrupados en cuatro bloques: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Los diez principios son los siguientes:

Derechos humanos

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente; y

Principio 2: deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Trabajo

Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Principio 4: deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;

Principio 5: deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil; y

Principio 6: deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;

Principio 8: deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y

Principio 9: deben fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

2.2. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas

Los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011), aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las

Naciones Unidas (resolución 17/4 del 16 de junio de 2011) y conocidos también como *Principios Ruggie* (en referencia al relator especial que los redactó), son actualmente el referente principal, a nivel internacional, para regular la conducta de los actores intervinientes en el mundo del comercio y los negocios, de modo que sea compatible con el respeto a los derechos humanos.

Los Principios Ruggie constituyen un documento de extraordinario valor para orientar tanto la actividad empresarial como la actuación de los poderes públicos en relación con la prevención y protección de las sociedades contra la violación de los derechos humanos en el desarrollo de la actividad económica. No son, sin embargo, el único documento de referencia en esta materia, sino que son consecuencia de un largo proceso de debate y elaboración de documentos en el seno de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales. Por otra parte, a pesar de ser el eslabón más reciente en esa cadena de textos, tampoco será el último; de hecho, ya se está elaborando un tratado internacional vinculante sobre las empresas y los derechos humanos en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en respuesta a una demanda largamente expuesta en los últimos años por los países y las colectividades más afectados por las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas, principalmente transnacionales.

En cuanto a la actuación de las empresas y el cumplimiento de su obligación de respetar los derechos humanos, los principios incorporan la expresión *diligencia debida* para designar el conjunto de actuaciones que ha de realizar la empresa para garantizar ese respeto. Desde el punto de vista archivístico, la práctica de la diligencia debida solo puede acreditarse documentalmente, como sucede con la gestión de calidad, cuya certificación, de acuerdo con las normas ISO 9000, se sustenta principalmente en una contrastada gestión documental (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013).

En el contenido de los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* se plantea toda una serie de principios relativos al papel de los Estados en su obligación de proteger los derechos humanos en su territorio, así como de vigilar la actuación de sus empresas en el exterior; muy en concreto habrá que adoptar medidas para que las empresas públicas cumplan con los principios en cuanto a su deber de respetar los derechos humanos en su actuación, dentro o fuera del país en que estén formalmente radicadas.

Al mismo tiempo, como el resto de los instrumentos internacionales que comentaremos, estos principios imponen a los Estados diferentes obligaciones, como la de vigilar que la actuación de las empresas en sus propios territorios no vulnere los derechos humanos, o la de asesorar a estas en su actuación, sobre todo cuando se desarrolla en el exterior y en zonas potencialmente proclives a la violación de los derechos humanos, como es el caso de las zonas en conflicto o los países en desarrollo. Son, por tanto, de aplicación a los poderes públicos, a las empresas y —al contemplar el papel de las víctimas de las violaciones de derechos humanos cometidas por las empresas, reconociendo la necesidad de crear cauces de reclamación para los afectados, individual o colectivamente— también a las organizaciones de la sociedad civil: sindicatos, organizaciones no

gubernamentales, asociaciones de víctimas, defensores de los derechos humanos, etcétera.

2.3. La necesidad de los archivos para cumplir eficazmente con los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y otras directrices y recomendaciones internacionales sobre empresas y derechos humanos o sobre responsabilidad social corporativa*

Si algo sorprende a los archiveros —tras la lectura de los principios rectores y el resto de los documentos que los organismos internacionales han producido sobre la relación entre negocios y derechos humanos— es la total ausencia en ellos de referencias explícitas a los archivos y a los sistemas de gestión de documentos como elementos suministradores de evidencias y, por tanto, susceptibles de jugar un papel importante en las demandas de las víctimas y en la investigación sobre los hechos supuestamente delictivos, al servicio de los tribunales, de los mecanismos de reparación de daños y, en última instancia, como fuente para historiadores o periodistas. Los archivos no son solo herramientas insustituibles para sustentar los derechos básicos de las personas —desde el derecho a la identidad personal o a la propiedad privada, hasta el derecho a la información—, sino que, además, son uno de los mejores instrumentos para garantizar el conocimiento de la verdad sobre las violaciones de los derechos humanos cuando estas se han producido, y la mejor garantía para obtener las evidencias precisas para sancionar a los responsables de tales violaciones, así como para proceder a la reparación en favor de las víctimas.

Los organismos de las Naciones Unidas vinculados a la defensa de los derechos humanos —desde el Consejo de Derechos Humanos y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, hasta la Asamblea General— han puesto de manifiesto esa estrecha relación entre derechos humanos y archivos en repetidas oportunidades, en documentos oficiales, recomendaciones y declaraciones. Así, los relatores Louis Joinet (Joinet, 1997) y Diane Orentlicher (Orentlicher, 2005), en sus informes sobre la lucha contra la impunidad de las violaciones de derechos humanos y sobre el derecho a saber, y el relator Pablo de Greiff, en sus informes sobre el ejercicio del derecho a la verdad sobre tales violaciones y sobre los mecanismos para evitar su negación o repetición (De Greiff, 2012), han generado unos principios y recomendaciones que son una referencia esencial en cuanto al papel de los archivos y los archiveros en la lucha contra las más graves violaciones de derechos humanos.

Los archiveros, por su parte, desde el propio Consejo Internacional de Archivos, han destacado también esa relación indisoluble entre archivos y derechos humanos en diversos documentos, desde las recomendaciones sobre el tratamiento de los archivos de la seguridad del Estado de los desaparecidos en regímenes represivos hasta los *Principios básicos sobre el papel de archiveros y gestores de documentos en la defensa de los derechos humanos* (Consejo Internacional de Archivos. Grupo de Trabajo de Derechos Humanos, 2016), así como en las resoluciones de sus conferencias y congresos; y han asumido, con enorme convicción, el papel protagonista que los archivos tienen en la defensa de los derechos humanos. En esa labor, han recogido las recomendaciones de las

Naciones Unidas y han colaborado de forma activa en su difusión e implementación.

En el diseño de la hoja de ruta para poner en práctica los principios en cada país (concretados en algunos casos en los planes nacionales de acción [PNA]) y en cada empresa, las políticas de gestión documental y los archivos deberían ser contemplados como elementos de la máxima importancia. Una buena política de gestión documental y administración de archivos en empresas, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y organismos públicos encargados de velar por el respeto a los derechos humanos tendría una repercusión muy positiva en el marco de protección, respeto y reparación definido por los Principios Ruggie.

Los Estados deben garantizar que los documentos que produzcan en su labor de vigilancia se integren en el sistema de archivos públicos. Las empresas, por su parte, deben asegurarse de que sus documentos reciban un tratamiento adecuado, garantizar su conservación y hacer posible su disposición y comunicación como vías de garantía de transparencia en sus actuaciones. También, las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos deben construir sus sistemas archivísticos con el fin de canalizar las denuncias de violaciones de derechos humanos por parte de las empresas. En definitiva, solo desarrollando políticas de gestión de documentos y sistemas de archivos eficientes es posible la completa implementación de los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* en los ámbitos indicados.

Como en los principios sobre el derecho a saber y el derecho a la verdad, los archivos y los documentos son esenciales también en las labores de vigilancia de los Estados, en las políticas que han de implementar las empresas y en los mecanismos de reparación; en definitiva, en los tres pilares —proteger, respetar y remediar— sobre los que los principios se sustentan y que constituyen su marco de referencia. Podemos concluir que la aplicación de los principios requiere de documentos para:

1. aportar elementos objetivos de ayuda a los Estados en sus responsabilidades;
2. ofrecer medios de prueba a las propias empresas para avalar una conducta comprometida con los derechos humanos y para afrontar las posibles demandas que puedan recibir de acuerdo con los mecanismos de reparación o desde los tribunales de justicia;
3. dotar de evidencias a las organizaciones sociales y a las víctimas en sus denuncias y reclamaciones.

2.4. Los planes nacionales de acción (PNA)

En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por consenso una resolución que insta a los Estados miembros a formular planes nacionales de acción (PNA) para implementar los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de las Naciones Unidas. La resolución destaca el papel que podrían desempeñar los PNA como instrumentos

para promover la adopción de los principios rectores, en especial considerando las carencias en la legislación nacional, los obstáculos de carácter jurídico y práctico a las vías de resarcimiento y la falta de gobernanza, que supone que los perjudicados no cuenten con recursos efectivos.

3. El origen de los planes

Los PNA están pensados para ayudar a la implementación de los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* conocidos como Principios Ruggie. Promueven que los Estados elaboren directrices y acciones concretas (como su denominación indica) que contribuyan a aplicar los principios, tanto desde el propio Estado como en las empresas que habitan sus territorios, con especial hincapié en las multinacionales que tienen filiales en el tercer mundo, ámbito de especial vulnerabilidad en lo que a derechos humanos se refiere.

Los principios rectores se consensuaron y publicaron en 2011. Si bien en ellos no se hablaba propiamente de los planes, el documento *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* (Comisión Europea, 2011) dedica el apartado 4.8.2 a la aplicación de los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de las Naciones Unidas, y dice expresamente: «Asimismo, la Comisión: invita a los Estados miembros de la UE a elaborar, para finales de 2012, planes nacionales para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas».

Posteriormente, el *Marco estratégico de la UE sobre derechos humanos y democracia* elabora su propio plan de acción para la UE (Consejo de la Unión Europea, 2012) y se marca, como uno de los objetivos de todos los Estados: «c) Elaborar planes nacionales para los Estados miembros de la UE sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas», para 2013, en este caso.

En 2014, la publicación de una guía para la elaboración de los referidos planes nacionales (UN Working Group on Business and Human Rights, 2014) dio un nuevo impulso a su desarrollo, que debería volver a notarse con su revisión y nueva publicación en 2016 (UN Working Group on Business and Human Rights, 2016).

Un nuevo documento de la Unión Europea insta a avanzar en lo relativo al comercio y los derechos humanos, y para ello propone «b. Desarrollar y aplicar planes de acción nacionales (PAN) sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas», dando como nuevo plazo antes de 2017⁵.

Se trata, entonces, de documentos de trabajo de plena actualidad, por lo que es incluso posible que los datos que aquí presentamos varíen mientras redactamos este artículo.

⁵ Comunicación conjunta al parlamento europeo y al consejo Plan de Acción sobre derechos humanos y democracia (2015-2019) Mantener los derechos humanos entre las prioridades de la agenda de la UE.

4. Los planes

Hasta el momento,⁶ tan solo 17 de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas han formulado un plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos; los primeros fueron el Reino Unido y los Países Bajos con solo dos meses de diferencia —ambos a finales de 2013—, antes incluso de la publicación de la guía, pero sin llegar a cumplir con los plazos establecidos por la Unión Europea.

Si bien los países que hasta ahora han elaborado su plan no representan un gran número, sí vemos una progresión geométrica, ya que a estos Estados pioneros les siguieron Dinamarca y Finlandia en 2014; Colombia, Lituania, Noruega y Suecia en 2015; Alemania, Estados Unidos, Italia y Suiza en diciembre de 2016 (seguramente con el impulso de la nueva redacción de la guía); y en el presente año de 2017, cinco países se han sumado ya a la lista: Bélgica, Chile, España, Francia y Polonia.

Aunque Francia se ha incorporado tarde a esta nómina, hay que decir que es el que más se ha extendido (72 páginas frente a las 12 de Lituania, por ejemplo, y las 30 de media del resto de los países) y el que parece tener algo en consideración el hecho documental. También Chile —el último país, por el momento, en publicar su PNA— ha tenido en cuenta la elaboración de documentos, a lo que dedica todo un capítulo: «Eje 1: Cuestiones de contexto: generación de documentos que permitan a las empresas comprender el contexto local y los riesgos de potenciales impactos negativos en derechos humanos», pero una vez más se refiere a los instrumentos o herramientas para aplicar los principios, y no a los documentos en sí.

Los planes están divulgados principalmente en inglés, algunos en francés, en castellano o en alemán. Es una muestra de la clara preponderancia del mundo occidental, más concretamente, europeo —lo que no es de extrañar, por la publicación de los textos mencionados más arriba— ya que solo Chile, Colombia y Estados Unidos, en América, escapan de esta tendencia. No obstante, de los veinticinco países⁷ que afirman estar en proceso, esta tendencia se va nivelando con la incorporación de todos los continentes y un claro crecimiento, fundamental, de los del continente asiático, incorporación primordial, ya que Asia cuenta con países que registran un desarrollo económico sin precedentes.

Nuestra principal llamada de atención —reivindicación, cabría decir— es la casi absoluta falta de mención del papel de los archivos en la consecución de los objetivos de los Principios Ruggie, a saber: proteger, respetar y remediar los derechos humanos en el ámbito de las empresas.

⁶ Octubre de 2017.

⁷ Argentina, Australia, Azerbaiyán, Bélgica, Chile, Eslovenia, España, Grecia, Guatemala, Irlanda, Japón, Jordania, Kenia, Luxemburgo, Malasia, Mauricio, México, Mozambique, Myanmar (Birmania), Perú, Polonia, Portugal, República Checa, Tailandia y Uganda.

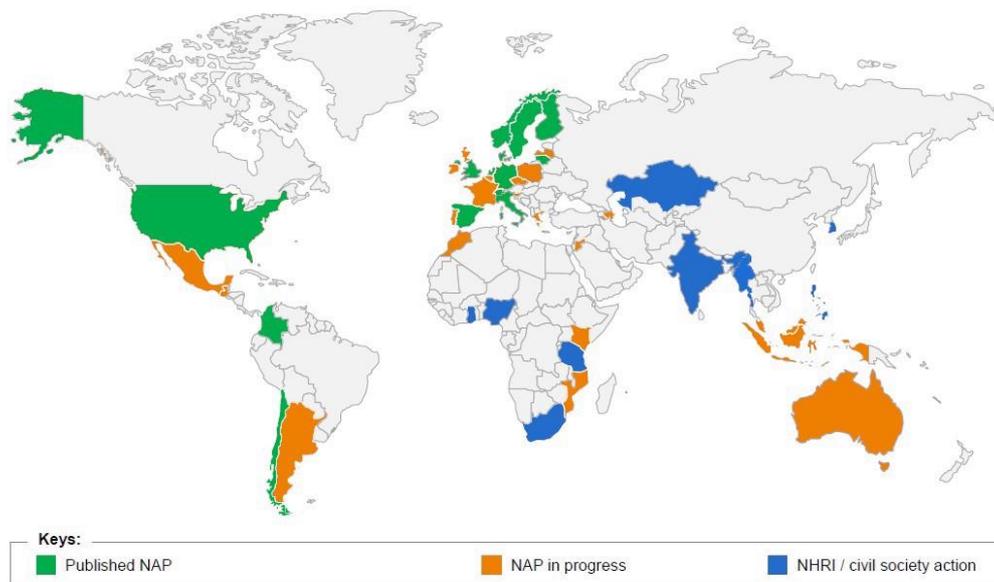


Figura 1: Mapa del mundo con planes nacionales de acción , extraído de: <https://business-humanrights.org> (consulta: octubre de 2017).

Ya no es que no se haya mencionado, en ningún plan, la necesidad de una correcta gestión documental en la consecución de estos fines, sino que apenas se mencionan los documentos como tales, ni los archivos, ni el acceso a ellos; aunque podemos observar su rastro en todas las acciones que proponen.

5. Los documentos «encubiertos» en los PNA

Para poder encontrar el rastro documental en los planes, solo hay que afrontar su lectura con los ojos del profesional de archivos.

Detectamos la carencia desde el principio, ya que, aunque es práctica habitual que cada Estado haya contado con un grupo de expertos para la elaboración del plan, en ningún caso ha participado persona o institución alguna del entorno documental, ni se han hecho consultas, ni se ha invitado a actores relacionados con este mundo, cuando sí se ha hecho con otros entornos, como los de los sindicatos, las ONG, las patronales o los entornos administrativos.

Se mencionan términos muy unidos a nuestra disciplina, como pueden ser *acceso*, *comunicación*, *transparencia*..., pero todo queda englobado en un término genérico llamado *información*, sin mencionar las fuentes de las que se extrae, la necesidad de que esté contrastada con documentos, qué tipos de documentos, su originalidad, cómo y dónde se custodian, las garantías de su conservación y acceso, la transmisión de su legitimidad, entre otros.

Si bien se utiliza el término *documentos*, esto se hace solamente para referirse a *herramientas de trabajo*.⁸ No obstante, nosotros vemos su equivalente en otros términos, como *redes de comunicación, consultas, diálogos, datos* y —lo más parecido— *registros*.

Otra cuestión clave para nosotros —como es la accesibilidad a los documentos— se manifiesta en la creación de plataformas y páginas web en las que consultar y compartir información. Si bien casi ninguno de estos recursos menciona los documentos como fuente de esta información,⁹ se puede entender que serán las propias instituciones las que avalarán su legitimidad con sus mecanismos.

Algunos de estos portales, con vocación de reunir información a nivel internacional, parecen evocar el famoso archivo mundial propuesto por el secretario general de Naciones Unidas (Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2012). Como ejemplo, mencionamos la organización ACCESS Facility (ACCESS Facility, s.f.), que está apoyada por muchos y diversos países.¹⁰

En posición algo contraria, algunos países dedican atención especial a lo que podríamos llamar un potencial enemigo del acceso a los documentos, como es el derecho a la privacidad y la protección de datos personales y mensajes confidenciales, defendiendo lo que llaman *información comercial*: es el caso de Alemania (Auswärtiges Amt, 2016, pág. 11).

Siguiendo en el plano del acceso, aunque no la mencionan específicamente como tal, es evidente que la documentación laboral y financiera ha de estar accesible, ya que hablan de la necesidad de que se cumpla con las obligaciones fiscales, hacia los trabajadores, entre otros.

Otros tipos documentales en los que se pone especial relevancia son los provenientes de la esfera pública, sobre todo en el caso de la contratación y de las subvenciones. Como ejemplo, Polonia dedica todo un capítulo a la contratación pública (Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, 2017, págs. 17-18).

Además de estos tipos de documentos ya generados por las empresas y las administraciones, se han de generar multitud de tipos documentales como consecuencia de la ejecución de los planes de cada país, cuya custodia y consulta debería estar también garantizada.

El tipo primordial se englobaría dentro del genérico de informes, que han de ser elaborados y puestos a disposición del público por las empresas. Así, se conmina a las compañías a presentar planes, estudios de impacto, acuerdos,

⁸ Como la guía para la elaboración de los planes, las declaraciones de las Naciones Unidas, de la OCDE, entre otros.

⁹ Salvo el caso francés (France Diplomatie, s.f., pág. 28), que habla de *ressources documentaires* ‘fuentes documentales’, nos tememos que se pueda estar refiriendo, una vez más, a los documentos como las herramientas de trabajo de los derechos humanos.

¹⁰ Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Estados Unidos, Filipinas, India, Kenia, Nigeria, Noruega, Perú, Sudáfrica, Tailandia y Uganda.

informes sobre sus actividades por país y por proyecto, informes de sus datos financieros, de sus cadenas de distribución, de extracción de fuentes, del cumplimiento del respeto a los derechos humanos, entre otros, todo ello válido tanto para la empresa matriz como para sus filiales. Hemos de presuponer que estos informes se basarían en datos extraídos de documentos fiables, a los que se debería tener acceso para poder contrastarlos.¹¹

Otros documentos que se generarán a raíz de la puesta en marcha de los planes serían, por ejemplo, las declaraciones de principios de las empresas y la consecuente de los sistemas de certificación.¹²

Pero sin duda, la más importante, sería la creación de mecanismos de denuncia y órganos de reclamación y asesoramiento. Se llegan a mencionar procedimientos de reclamación,¹³ lo que se asemeja bastante a nuestro lenguaje profesional, además de decirse que deben estar a disposición de los consumidores, clientes o personas afectadas, con lo que se establece un diálogo abierto.

En muchos de los planes se alude a la necesidad de crear herramientas de gestión adecuadas. Aunque ninguno lo relaciona con un sistema documental, bien podemos adscribirnos a ello para presentar nuestra propuesta. La transparencia, como bien se recalca, es un requisito esencial en las acciones de las empresas para la defensa de los derechos humanos. Si no se materializa en una buena gestión documental y garantías de acceso, no significa nada.

6. Algunos ejemplos

Hemos querido ver en estos ejemplos, a modo de muestra, algún atisbo de reflexión sobre la gestión documental.

Alemania exhorta a las empresas a tener la «información» a mano, como un medio de demostrar que conocen el impacto real y potencial de sus actividades empresariales en materia de derechos humanos (Auswärtiges Amt, 2016, pág. 3) y para demostrar que cumplen con las exigencias de manera apropiada, e incluso lo comunican públicamente. Pero todo ello sin especificar las garantías para que dicha información sea cierta y dando, desde la propia redacción, una vía de escape a este precepto, ya que indica también que no debe dar lugar a una carga administrativa desproporcionada, condición ambigua donde las haya.

Dinamarca habla de procedimientos —no solo de reclamación, sino en general— y dice que han de ser claros y conocidos por el público, categorizados

¹¹ Finlandia dice: «[...] such companies should include in their annual report a declaration stating material data related to [...] human rights, [...] and may also publish separate reports on certain conditions» (Ministry of Employment and the Economy, 2014, pág. 16).

¹² Encontramos un ejemplo en Suecia: «[...] we consider it should be mandatory for importers from particularly problematic countries to obtain certification» (Government Offices of Sweden, 2015, pág. 22).

¹³ Hablan de ello Alemania, Francia, España, entre otros.

en tipos, algo que podría asemejarse mucho a nuestras series documentales (The Danish Government, 2014, pág. 17).

Prácticamente todos los países (Alemania, España, Finlandia, Francia, Polonia, entre otros) crean instituciones con funciones varias, pero, entre otras, para nuestro interés, las de suministro de información, como el Instituto Alemán de Derechos Humanos (DIMR), los diferentes puntos de contacto nacionales de la OCDE, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) de España (Gobierno de España, 2017, pág. 3), la Inspección Nacional de Trabajo polaca (Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, 2017, pág. 15), la Business for Peace Foundation noruega (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, 2015, pág. 15) o el Centro de Políticas y Bioeconomía del CREA italiano (Comitato Interministeriale per i Diritti Umani, 2016, pág. 13).

Colombia parece acercarse más a nuestro campo, aunque englobándolo dentro de lo que llama *gestión del conocimiento*, y habla del papel del Estado para formar a los empleados públicos (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, pág. 10). También España, Suecia y otros países se comprometen a que el Gobierno desarrolle una campaña de formación de funcionarios y empleados públicos, lo que sería una oportunidad para formarlos en gestión documental.

Los Estados Unidos prestan mucha atención al tema de la corrupción. Además, hacen un apunte importante y dicen que el Gobierno, que genera y reúne información relevante (¡casi se parece a la definición de archivo!), puede utilizarla para llevar a cabo la diligencia debida, término ya consolidado en todos los PNA (U.S. Department of State, 2016, pág. 17).

Guatemala inició acciones en el año 2014 para elaborar su plan nacional, derivadas de un proceso liderado por la cancillería que dio como resultado la adopción de compromisos de una parte del sector comercial, organizado en el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF). Falta revisar el seguimiento y las acciones sobre el tema; en el plan nacional se han gestionado demandas ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, desde 2017, interpuestas por CACIF.

Las empresas transnacionales que cierran o cesan sus actividades en el país deben hacer llegar al Archivo General de Centroamérica los documentos públicos que hayan suscrito, aquellos relacionados con la información de los empleados guatemaltecos y los que, de conformidad con esta ley, constituyen archivos históricos de Guatemala.

Falta entonces considerar lo relativo a los planes nacionales y cómo articula lo archivístico con lo económico, sin que gane el imperativo comercial ante el técnico.

Tanto España como otros países afirman que desarrollarán y facilitarán los instrumentos necesarios para que todo ciudadano pueda tener acceso a una información comprensible de todos los mecanismos de reclamación de los que pueda hacer uso.

Finlandia continúa hablando de la transparencia y de la información, y señala que debería hacerse una distribución más eficiente de ella y que deberían potenciarse iniciativas que mejoren y hagan más funcionales las prácticas operativas corporativas, que propongan recomendaciones concretas para el cambio (Ministry of Employment and the Economy, 2014). Concreta, además, que en sus informes anuales las empresas deben incluir datos «materiales», ¡qué mayor materialidad que la de un documento!

Francia parece ser, junto con Polonia y Chile, el único país que menciona los documentos al menos como tales, aunque predomina el ambiguo término *información* cuando habla, por ejemplo, del derecho de toda persona a acceder a la información relativa al medio ambiente. No obstante, se refiere textualmente a las *ressources documentaires* —lo que es una delicia de leer después de cientos de páginas sin mención alguna— a la hora de animar a los actores económicos a facilitar el acceso a dichas fuentes, a través de una plataforma digital de empresas y derechos humanos. Más adelante en esta base de datos incluye la información de las embajadas, de las empresas, de las organizaciones internacionales, de los sindicatos, de las ONG, entre otros. Una vez más se acerca a ese deseo expresado en las Naciones Unidas del «archivo mundial», al que nos sumamos con entusiasmo.

Insiste en la publicación de informes y de estudios de impacto como una garantía de transparencia, así como en la posible consulta de las partes concernidas, a través de un procedimiento mejorado de información y consulta. Cuando se refiere en concreto a los trabajadores, dice que una base de datos se pondrá a disposición de sus representantes con la información actualizada y apoyada en datos.

Polonia es otro de los países que ha tenido en cuenta la base documental que debe respaldar cualquier instrumento. Por ejemplo, todos los países hacen hincapié en la información sobre la contratación pública, pero Polonia añade que el órgano de contratación incluirá información detallada sobre los aspectos sociales en la memoria anual, y menciona que su credibilidad se basará *en los datos de los registros de las oficinas* de información económica (Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, 2017, pág. 21).

Cuando habla de transparencia, dice que los empresarios atribuyen cada vez mayor importancia a la apertura de informes y la transparencia de las operaciones.

Al referirse a la asistencia gratuita, dice que una de sus funciones es el asesoramiento para la preparación de *cartas* y de los documentos necesarios (Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, 2017, pág. 43).

En general todos los países, como Italia, hablan de hacer campañas de información, pero se refieren más a información y formación en derechos humanos y su implicación en las empresas que al acceso a la información de los documentos en sí.

Lituania, además de tener el mérito de ser de los primeros en realizar su plan de acción nacional y ser el único del ámbito del este de Europa hasta la

reciente incorporación de Polonia, lo incrementa, dado que no se conforma con la simple mención a la transparencia, sino que se compromete más y menciona el «derecho a saber», y en particular que el público debe tener acceso a la información relacionada con los objetivos de la política nacional (Government of the Republic of Lithuania, 2014).

Algunos países potencian la creación de informes o documentos de previsión, como por ejemplo el Norges Bank (Banco Central de Noruega), que explicitan cómo las empresas en las que participan deben informar sobre sus actividades y cómo estos documentos de previsión están disponibles públicamente (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, 2015, págs. 22-23).

Los Países Bajos, además de mencionar la transparencia, hablan de la necesidad empresarial de informar para dar cuenta de sus actividades y aluden expresamente a informes públicos *formales*, quizá queriendo decir con esta formalidad que se trata de documentos originales.

Suecia menciona una comunicación escrita, pero para referirse a una nueva plataforma sobre asuntos de responsabilidad social corporativa, que se presentará ante el *Riksdag*.

Suiza considera la transparencia como una de las claves de la responsabilidad social corporativa de las empresas. Resulta interesante la voluntad de ir más allá en la presentación de los obligados informes de las empresas con la incorporación de unos requisitos que dichos informes deben cumplir.¹⁴ Además, obliga a las empresas a explicar por qué no publican más que algunas informaciones. Afirma, además, haber contribuido a mejorar la rendición de cuentas y su transparencia, aunque no especifica cómo.

Uno de los principios que el Reino Unido enuncia para aproximarse a los de Ruggie es el de consultar a las personas potencialmente afectadas en todas las etapas del diseño y la ejecución del proyecto, de manera que se garantice la participación libre e informada, además de ser transparentes sobre políticas, actividades e impactos, e informar sobre temas y riesgos de los derechos humanos como parte de sus informes anuales (Her Majesty's Government, 2016, pág. 13).

Como vemos, los documentos, la gestión documental y los archivos están en todos los planes, aunque nadie parezca darse cuenta.

6.1. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

Las ya comentadas directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2013) estipulan que las empresas deben asegurarse de que se divulgue información oportuna y exacta sobre todos los asuntos materiales relacionados con sus actividades, estructura, situación financiera, desempeño, propiedad y gobernabilidad. Esta información debe divulgarse para la empresa en su conjunto y, cuando proceda, a lo largo de

¹⁴ O así se anuncia en su PNA, aunque no hemos podido documentar que se haya desarrollado.

líneas de negocio o áreas geográficas. También, las políticas de divulgación de las empresas deben incluir información importante, entre otros, sobre lo siguiente: resultados financieros y de explotación; objetivos empresariales; principales acciones y derechos de voto; política de remuneración para los miembros de la junta directiva y ejecutivos clave e información sobre los miembros de la junta directiva; transacciones con partes relacionadas; factores de riesgo previsible; cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas; estructuras y políticas de gobernanza. Finalmente, animan a las empresas a que comuniquen información adicional:

III. Publicación de informaciones

5. Se anima a las empresas a comunicar informaciones adicionales que pueden incluir:

- a) declaraciones de valores o declaraciones dirigidas al público en las que se expongan las normas de conducta, incluida información sobre las políticas sociales, éticas y medioambientales de la empresa y otros códigos de conducta que haya suscrito la empresa. Además, también podrán comunicarse la fecha de adopción, los países y las entidades en los que son aplicables dichas declaraciones y sus resultados en relación con las mismas;
- b) información acerca de los sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento de las disposiciones legales y acerca de las declaraciones o códigos de conducta;
- c) información sobre las relaciones con los empleados y otros terceros interesados en la marcha de la empresa.

Encontramos también aquí un catálogo de tipos documentales que habrán de tener presencia en los archivos de empresa, fundamentalmente los códigos de conducta y las declaraciones de valores. Deberán incorporarse al cuadro de clasificación, en la serie documental *declaraciones de conducta*, que deberá conservarse con carácter permanente.

6.2. Orientación en materia de responsabilidad social (norma ISO 26000, publicada en noviembre de 2010)

Esta norma de la Organización Internacional de Normalización proporciona orientación sobre cómo las empresas y las organizaciones pueden operar de una manera socialmente responsable, o cómo actuar de una manera ética y transparente que contribuya a la salud y el bienestar de la sociedad.

La norma ISO 26000 se desarrolló con un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de noventa países y cuarenta organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos procedían de seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores, gobierno,

industria, trabajadores y organizaciones no gubernamentales, entre otros. La norma proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, sobre cómo se involucran las partes interesadas y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización.

Entre las recomendaciones que ofrece la norma sobre la comunicación de los compromisos, el desempeño y otra información relacionada con la responsabilidad social, se encuentra orientación sobre la manera de documentar en qué medida unas y otras organizaciones o corporaciones interesadas asumen los compromisos de responsabilidad social.

Compromisos de la entidad de acuerdo con la norma ISO 26000 sería otra serie documental para incluir en el cuadro de clasificación del archivo de la empresa u organización no gubernamental.

6.3. La declaración tripartita de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2001)

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

6.4. Las obligaciones extraterritoriales de los Estados: principios de Maastricht y resoluciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (órgano que vigila el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el seno de las Naciones Unidas) ha abordado, en numerosas ocasiones, las obligaciones de los Estados en cuya jurisdicción las empresas tienen su domicilio social. En concreto, en su declaración del 20 de mayo de 2011 indicaba que «los Estados deben tomar medidas para prevenir los abusos contra los derechos humanos en el extranjero, sin menoscabar las obligaciones de los Estados de acogida en virtud del Pacto» (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 2011).

Pero quizá la más importante referencia a las obligaciones extraterritoriales de los Estados (OET) la constituyen los principios de Maastricht (Consortio ETO, 2013), adoptados en 2011 por importantes expertos internacionales de derechos humanos convocados por la Universidad de Maastricht y la Comisión Internacional de Juristas. Estos principios ofrecen una reformulación concisa de las normas internacionales consuetudinarias y convencionales en materia de OET. Confirman que «todos los Estados poseen

obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, tanto en sus territorios como extraterritorialmente». En concreto, en el principio 24 se establece que:

Todos los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que los actores no estatales [...] incluyendo individuos y organizaciones privados, empresas transnacionales y otras empresas comerciales, no anulen o menoscaben el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales. Estas incluyen, entre otras, medidas administrativas, legislativas, de investigación y de adjudicación. Los demás Estados tienen la obligación de abstenerse de anular o menoscabar el cumplimiento de esta obligación de proteger.

También se están aplicando otros enfoques para reforzar la rendición de cuentas de empresas transnacionales, al amparo del marco internacional de derechos humanos. Uno de esos métodos se enfoca en las OET en virtud de tratados internacionales. Cada vez es más común que los defensores invoquen las OET para atribuir responsabilidad a los Estados por no regular las actividades empresariales en el extranjero y por no facilitar el acceso a la justicia.

Sin embargo, en la práctica encontramos que algunos países con abundantes empresas extractivas domiciliadas en ellos —y, por tanto, con especial incidencia en la explotación de recursos naturales en terceros países—, lejos de implementar los principios sobre las OET, promueven las oficinas de apoyo a las empresas para burlar las obligaciones de respeto a los derechos humanos. El caso más significativo es, sin duda, el de Canadá, donde se concentra el 75 % de las empresas mineras del mundo; en concreto, había 1293 empresas registradas en el país en el año 2009 (Amnistía Internacional, 2014).

Desde el año 2007 han sido numerosas las denuncias y demandas contra Canadá formuladas por múltiples organismos de derechos humanos, en diversos ámbitos, desde la protección de los derechos del niño hasta la discriminación racial, pasando por los daños medioambientales (Amnistía Internacional Canadá, 2009).

Para realizar acciones jurídicas en contra de empresas transnacionales es importante tener en cuenta la capacidad de producir, levantar pruebas jurídicamente aceptables y sostener los costos de las acciones judiciales de largo plazo. En este caso, serían sobre todo las entidades sindicales o las organizaciones de las víctimas quienes tendrían que producir la serie documental *Testimonios de violaciones de derechos humanos* para su posible utilización en el ámbito judicial o en los procesos internos de reparación en la jurisdicción arbitral, o en los mecanismos internos de reparación de los que la empresa responsable de las violaciones disponga.

6.5. La Declaración Universal sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio 169 de la OIT: el derecho a la consulta y al consentimiento previo, libre e informado

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (Naciones Unidas, 2008) recoge una referencia importante desde el punto de vista de los archivos y la gestión documental: la figura del consentimiento informado, que indudablemente obligará a recoger documentalmente el consentimiento de las comunidades para intervenir económicamente en sus territorios, a valorar esta intervención y, en su caso, a indemnizarlas:

Artículo 10

Los pueblos indígenas no serán desplazados por la fuerza de sus tierras o territorios. No se procederá a ningún traslado sin el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas interesados, ni sin un acuerdo previo sobre una indemnización justa y equitativa y, siempre que sea posible, la opción del regreso.

El Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (Organización Internacional del Trabajo, 1989) establece igualmente, en diversos artículos, la necesidad de consulta previa a estas comunidades —a través de su representación tradicional— sobre la adopción de medidas legislativas o administrativas que las afecten:

Artículo 6

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:

a) consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;

[...]

2. Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Artículo 7

1. Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que este afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las

tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

2. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.

3. Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.

4. Los gobiernos deberán tomar medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan.

Los archivos de las entidades a cargo de realizar la consulta tienen, obviamente, una importancia capital como perceptores de las respectivas declaraciones de consentimiento informado aportadas por las empresas y los colectivos afectados. Un muy buen ejemplo de este tipo de entidades lo encontramos en Colombia en la Dirección de Consulta Previa del Ministerio del Interior, el organismo público especializado que ejecuta el proceso de consulta previa en coordinación con otros sectores o entidades relevantes del país, como por ejemplo la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías, del citado ministerio.

En el archivo de estos organismos deberán conservarse los expedientes de consentimiento informado como una serie de conservación permanente, también los estudios sobre el impacto de las actividades de la empresa sobre las tierras, el medio ambiente y la vida de las comunidades indígenas. En ausencia de organismos públicos encargados de encauzar la consulta a las comunidades indígenas y la obtención del consentimiento informado por parte de estas, las empresas pasarían a tener la obligación de conservar estos documentos en sus propios archivos, al margen de que también las comunidades indígenas puedan conservar una copia de los documentos de consentimiento informado.

6.6. Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos

Los gobiernos de Estados Unidos y el Reino Unido, junto con las empresas de los sectores de extracción de recursos y energía (*compañías*), y algunas organizaciones no gubernamentales, unidas por su interés en los derechos

humanos y la responsabilidad social, han emprendido un diálogo sobre seguridad y derechos humanos. Los *Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos* representan una base sólida y práctica que se alinea con principios más amplios esbozados en los *Principios rectores sobre empresas y derechos humanos* de las Naciones Unidas, a la vez que, sin mencionar expresamente al archivo, nos dibujan un procedimiento detallado de los documentos que deben generarse y conservarse en el archivo de la empresa para ajustar su funcionamiento bajo los principios voluntarios de seguridad y para avalar su patrón de conducta ante cualquier demanda, como las presentadas en tantos casos. Ese procedimiento se condensaría en las actuaciones que se detallan a continuación.

Las compañías deben incluir los principios como disposiciones contractuales en los acuerdos suscritos con contratistas de seguridad privada y garantizar que el personal de seguridad de estos contratistas esté debidamente entrenado para respetar los derechos de los empleados y de la comunidad local. En la medida de lo posible, los acuerdos entre las compañías y las empresas de seguridad privada deben exigir una investigación con respecto a comportamientos ilícitos o de abuso, así como las debidas acciones disciplinarias.

Los *contratos con las empresas de seguridad* deberán conservarse, por tanto, en una serie documental de igual nombre, calificada de conservación permanente, e incluida como tal en el cuadro de clasificación de fondos de la empresa.

Los acuerdos también deben permitir la terminación de la relación de las compañías cuando exista evidencia creíble de comportamientos ilícitos o de abusos por parte del personal de seguridad privada. Esa ruptura se deberá reflejar, igualmente, en un documento que habrá de ser conservado en el archivo de la empresa con carácter permanente junto con el contrato suscrito en su día con esa compañía de seguridad.

Las compañías deben estudiar la trayectoria de quienes van a prestar el servicio de seguridad privada, especialmente con respecto al uso excesivo de la fuerza. Dicho estudio debe incluir la evaluación de servicios anteriores prestados al gobierno anfitrión y determinar si dichos servicios despiertan alguna inquietud acerca del doble papel de la firma prestadora del servicio como empresa de seguridad privada y contratista del gobierno.

Así, los estudios sobre la trayectoria de las empresas de seguridad se deberán incorporar al expediente de contratación de estos servicios en la serie antes mencionada.

Las compañías deben registrar y reportar toda acusación creíble sobre abusos de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública en sus áreas de operación a las autoridades correspondientes del gobierno anfitrión. Cuando sea del caso, las compañías deben urgir a que se lleve a cabo una investigación y se tomen las medidas necesarias para evitar que se repitan. Esos informes deberán igualmente incorporarse al expediente para su conservación por tiempo indefinido.

Las compañías deben controlar activamente el estado de las investigaciones y presionar para que se llegue a una solución apropiada. En la medida de lo posible, las compañías deben inspeccionar el uso de equipos suministrados por ellas e investigar debidamente las situaciones en las que se utilice tal equipo de manera indebida. Se debe hacer todo lo posible por garantizar que la información utilizada como base de acusaciones de abuso de los derechos humanos sea creíble y se base en evidencias confiables. Se debe proteger la seguridad e integridad de las fuentes.

Cualquier información adicional o más exacta que pueda alterar las acusaciones previas se debe presentar debidamente a las partes interesadas. Las compañías deben consultar con otras empresas pares, con funcionarios del país de origen y del país anfitrión, y con la sociedad civil respecto a sus experiencias relativas a la seguridad privada. Cuando resulte apropiado y dentro de la ley, las compañías deben facilitar el intercambio de información relacionado con actividades ilícitas y abusos cometidos por empresas de seguridad privada.

7. Archivos contra la impunidad de las empresas que violan los derechos humanos

Las empresas transnacionales o multinacionales tienen una influencia determinante en la mayoría de las decisiones políticas y económicas. También se han convertido en actores principales en las violaciones de derechos humanos, en particular de los derechos económicos, sociales y culturales. En efecto, gran parte de las catástrofes que han tenido consecuencias dramáticas para los seres humanos y el medio ambiente han sido causadas por empresas transnacionales o con su concurso determinante. El discutido carácter de los derechos económicos, sociales y culturales en cuanto a su consideración como «no justiciables» por un importante sector de los profesionales del derecho y la falta de mención concreta a estos derechos en los informes de los relatores de las Naciones Unidas contra la impunidad o sobre la reparación de daños han envuelto a las violaciones de derechos humanos cometidos por las empresas —por otra parte excluidas de la aplicación del derecho internacional, que alcanzaría solo a los Estados— en una grave sombra de impunidad. Así, en ningún caso encontramos —como sucede con los derechos civiles y políticos en los informes de los relatores de las Naciones Unidas sobre los derechos económicos, sociales y culturales— una referencia concreta a los archivos de los poderes públicos, responsables de velar por la correcta actuación de los actores de la actividad económica, ni a los archivos de las empresas y su posible papel en la reparación de daños, en el enjuiciamiento de los responsables de las violaciones o, en fin, en la búsqueda de la verdad sobre lo acontecido.

La importancia de documentar las violaciones y la necesidad de contar con mecanismos que mejoren la gestión del conocimiento sobre el tema ya fueron recogidas en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas del 2 de julio de 2012 sobre la *Contribución del sistema de las Naciones Unidas en conjunto a la promoción del programa relativo a las empresas y los derechos*

humanos y a la divulgación y aplicación de los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, al indicar que:

[...] actualmente no existe a nivel mundial un archivo de información sobre las pautas de las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre los derechos humanos y las respuestas adoptadas por los Estados y las empresas, así como los demás interesados, para hacer frente a esas consecuencias [...].

Ante lo que propone la creación de un repositorio en el que:

recoger la información sobre los procesos e iniciativas estatales, las políticas y prácticas empresariales y el uso de los mecanismos de rendición de cuentas por los interesados afectados proponiendo a tal efecto la institucionalización en el seno de Naciones Unidas de un archivo mundial sobre las empresas y los derechos humanos (Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2012).

7.1. Una larga historia de graves violaciones de los derechos humanos por las empresas

El caso Chevron —quizá el más emblemático, por su dimensión— sería solo uno de los cientos de casos presentados ante la justicia por las víctimas de violaciones de derechos humanos imputables a las empresas. En 1964, el Estado ecuatoriano hizo una concesión a Texaco de 1 000 000 de hectáreas en la Amazonia para extracción de petróleo. En su actuación, contaminaron más de 450 000 hectáreas —sobre todo por el uso para el tratamiento del petróleo— de piscinas sin recubrimientos cercanas a los ríos. El resultado de esta mala práctica, que obedecía solo al deseo de reducir los costes de producción, fue el de miles de afectados sin agua en buenas condiciones, por años. 30 000 indígenas demandaron a Chevron, heredera de Texaco, ante tribunales estadounidenses, representados por la Unión de Afectados por las Operaciones de Texaco (UDAPT). La demanda fue rechazada por *forum non conveniens* y fue trasladada a Ecuador, donde obtuvo reconocimiento con la condena a Chevron al pago de una indemnización de 18 000 millones de dólares. Lamentablemente, esa sentencia nunca se ejecutó debido a la ingeniería legal desarrollada por los servicios jurídicos de Chevron para esquivar la resolución. Al contrario, en un nuevo juicio en Estados Unidos, los abogados de UDAPT fueron condenados por mala praxis (Fajardo Mendoza, 2016).

Pero múltiples tribunales —nacionales o internacionales— han juzgado a empresas por delitos contra los derechos humanos —en algunos países como Estados Unidos, gracias a una legislación específica (*Alliens Tort Act*), incluso por actuaciones en terceros países de empresas radicadas en los Estados Unidos, en una aplicación pionera de los conceptos de justicia universal—.

Pero, a modo de ejemplo, recurriremos a algunos casos vistos por los tribunales máximos de los mecanismos americanos y europeos de defensa de los derechos humanos.

8. Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

Las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos representan la etapa última del esfuerzo que inicia una persona por el reconocimiento de sus derechos humanos, luego de haber tenido que hacer reclamaciones legales en su país (agotamiento de recursos internos), pasando por una primera fase de reclamo ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Lo que finalmente culmina con una sentencia declaratoria de derechos que, además, establece reparaciones integrales por el daño causado, emitida por la Corte IDH.

Estudiar y analizar una sentencia de la Corte IDH no es siempre un ejercicio fácil. Primero, porque es un documento de una extensión considerable, a pesar de que este organismo tomó la decisión de acortarlas, especialmente porque antes se resumían los argumentos de todas las partes (Estado demandado, Comisión Interamericana y víctimas o peticionarios). Segundo, porque es un documento con una estructura y un análisis muy jurídico, similar al de las sentencias de cualquier corte nacional, donde se hace una relación de los hechos denunciados, se valora la prueba, se hace luego una determinación de hechos probados y, sobre esa base, se hace el análisis jurídico para determinar las violaciones a los tratados internacionales pertinentes y establecer las reparaciones.

En toda demanda es necesario subrayar la importancia de las pruebas documentales. Estas pruebas son todos los documentos presentados junto con la demanda de la Comisión Interamericana o con el escrito independiente que presentan las víctimas, o con los primeros escritos de contestación del Estado. Esos documentos deben ser admitidos en caso de haber sido presentados oportunamente y de no haber sido cuestionados, controvertidos u objetados en cuanto a la lectura de las sentencias, o, en caso contrario, rechazados. Normalmente, forman parte de esta prueba todas las actuaciones o expedientes judiciales tramitados en el derecho interno. Cuando hay documentos que se presentan de manera extemporánea, la Corte debe analizarlos para determinar su admisión como prueba. Los únicos casos en que se pueden admitir esos documentos son cuando se trata de documentos nuevos o recientes que no existían en el momento de presentar la demanda o los escritos de contestación de la demanda; o bien, son documentos existentes con anterioridad, pero la parte que los propone demuestra que no tenía posibilidad de conocerlos o estaba impedida de tener acceso a ellos, por lo que se pide su admisión como prueba para «mejor resolver».

8.1. El pueblo indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador. Sentencia del 27 de junio de 2012. Fondo y reparaciones (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012a)

El 27 de junio de 2012 la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012b) declaró, por unanimidad, que el Estado de Ecuador era responsable por la violación de los derechos a la consulta, a la propiedad comunal indígena y a la identidad cultural, en los términos del artículo 21 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1 y 2 de esta última, en perjuicio del pueblo indígena

Kichwa de Sarayaku (pueblo Sarayaku) por haber permitido que una empresa petrolera privada realizara actividades de exploración petrolera en su territorio, desde finales de la década de los años 1990, sin haberle consultado previamente.

El Estado también fue declarado responsable por haber puesto gravemente en riesgo los derechos a la vida e integridad personal, reconocidos en los artículos 4.1 y 5.1 de la Convención Americana, en relación con la obligación de garantizar el derecho a la propiedad comunal, en los términos de los artículos 1.1 y 21 del mismo tratado, en perjuicio de los miembros del pueblo Sarayaku. Ello, en relación con actos desde las fases de exploración petrolera, inclusive con la introducción de explosivos de alto poder en varios puntos del territorio indígena. Asimismo, el Estado fue declarado responsable por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, reconocidos en los artículos 8.1 y 25 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 de esta última, en perjuicio del pueblo Sarayaku.

La importancia de las pruebas documentales se detecta en dicha sentencia. La consulta debe ser informada, en el sentido de que los pueblos indígenas tengan conocimiento de los posibles riesgos del plan de desarrollo o inversión propuesto, lo cual requiere que el Estado acepte y brinde información, e implica una comunicación constante.

En el presente caso, no se demostró que el alegado «entendimiento» llevado a cabo por la compañía petrolera hubiese incluido la presentación de la información contenida en el estudio de impacto ambiental, ni que este hubiese servido para permitir al pueblo Sarayaku participar de manera activa en un proceso de diálogo adecuado. Tampoco fue demostrado que la alegada «socialización» del estudio se encontrara relacionada con una actividad de consulta al pueblo Sarayaku, ni que el estudio hubiese servido de base para informarle sobre las ventajas y desventajas del proyecto en relación con su cultura y forma de vida, en el marco de un proceso de diálogo destinado a llegar a un acuerdo. En este sentido, hay elementos para concluir que las constatadas faltas en el proceso de consulta debida por parte del Estado —aunadas a las numerosas acciones de la empresa para fragmentar a las comunidades— propiciaron enfrentamientos entre las comunidades del río Bobonaza y afectaron sus relaciones intercomunitarias. La Corte constató que no se efectuó un proceso adecuado y efectivo que garantizara el derecho a la consulta del pueblo Sarayaku antes de emprender o de autorizar el programa de prospección o explotación de recursos que existiría en su territorio. En definitiva, el pueblo Sarayaku no fue consultado por el Estado antes de que se realizaran actividades propias de exploración petrolera, se sembraran explosivos o se afectaran sitios de especial valor cultural.

La sentencia pone de manifiesto que el proceso regulatorio de aprobación de licencias y permisos debe incluir directrices vinculantes relativas a la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluida la obligación de realizar evaluaciones de impacto sobre estos derechos y de obtener el consentimiento de la comunidad, compartiendo toda la información necesaria. Un número considerable de Estados ya exige a las empresas que preparen estudios de impacto medioambiental como parte del proceso de concesión de una licencia o permiso.

Por este motivo, el proceso de debida diligencia y la consiguiente identificación de los riesgos e impactos debe influir en la toma de decisiones de una empresa en relación con sus actividades comerciales principales, y no utilizarse únicamente como un mero paso de procedimiento una vez tomada la decisión de inversión.

9. Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (también conocido como *Tribunal de Estrasburgo*) es el tribunal destinado a enjuiciar, bajo determinadas circunstancias, las posibles violaciones a los derechos reconocidos, por los Estados parte, en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) y en sus protocolos.

9.1. El caso Nestlé y Luciano Romero (European Center for Constitutional and Human Rights [ECCHR], 2014)

La justicia suiza se negó a aclarar el rol de la multinacional de productos alimentarios Nestlé en el asesinato del sindicalista colombiano y trabajador de dicha compañía Luciano Romero. Por esto, el 18 de diciembre de 2014, el European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) presentó, a favor de la viuda de Romero, una demanda contra Suiza ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en Estrasburgo. El TEDH debería aclarar si la justicia investigó suficientemente sobre la responsabilidad que cabe a Nestlé en el asesinato de Luciano Romero. Lamentablemente, esta instancia también fue, sin razón, rechazada en marzo de 2015. El caso de Luciano Romero es un ejemplo de la persecución sistemática de sindicalistas en Colombia y fue tipificado explícitamente como crimen de lesa humanidad por la justicia colombiana y presentado ante la Corte Penal Internacional en La Haya.

El 10 de setiembre de 2005, el dirigente sindical, activista defensor por los derechos humanos y entonces trabajador de Nestlé-Cicolac Luciano Romero fue secuestrado, torturado y asesinado por miembros de un grupo paramilitar en Valledupar (Colombia). El asesinato fue precedido por numerosas amenazas de muerte y ocurrió en el contexto de un dilatado conflicto laboral entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos colombiano (SINALTRAINAL) y la subsidiaria de Nestlé, Cicolac.

El SINALTRAINAL informó, desde un inicio, sobre las amenazas de muerte contra Romero y otros de sus miembros, tanto ante la subsidiaria de Nestlé en Colombia como ante la casa matriz en Suiza. Sin embargo, en lugar de ser tomadas las medidas de protección adecuadas, Romero y sus colegas fueron acusados de ser presuntos miembros de la guerrilla y expuestos aún más a numerosas amenazas. Por su parte, Nestlé (en Suiza) no hizo nada para detener las amenazas ni la difamación. Los autores materiales del asesinato de Luciano Romero fueron condenados en Colombia.

El juez colombiano afirmó en su sentencia que el papel de Nestlé en los hechos había sido relevante y ordenó realizar las investigaciones

correspondientes. Sin embargo, esta decisión nunca fue cumplida por las autoridades encargadas de la persecución penal en Colombia.

El 5 de marzo de 2012, el European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) junto con el sindicato colombiano SINALTRAINAL presentaron una denuncia penal ante la fiscalía del cantón suizo de Zug contra los directivos de Nestlé y también contra la propia empresa. En los cargos señalaban que los ejecutivos de Nestlé incumplieron irresponsablemente su deber de evitar los actos delictivos cometidos por grupos paramilitares y no tomaron las medidas adecuadas para proteger a dos sindicalistas. El fiscal en Zug, por su parte, redirigió el caso a la fiscalía del cantón de Vaud, competente en el lugar donde se encuentra la segunda sede comercial de Nestlé. Finalmente, el 1.º de mayo de 2013, la fiscalía decidió no iniciar ningún tipo de procedimiento, sin referirse específicamente a los argumentos de fondo de la denuncia: simplemente concluyó el caso afirmando que la acción penal había prescrito. Todas las quejas formales presentadas por la viuda de Romero contra el cierre del caso fueron desestimadas en todas las instancias, la más reciente de ellas mediante sentencia del Tribunal Supremo Federal de Suiza, con fecha 21 de julio de 2014. Este último respaldó la posición de la fiscalía y de los tribunales cantonales en cuanto a la prescripción del delito, alejándose así del criterio sostenido por el Consejo Federal y por gran parte de la doctrina, quienes consideran la responsabilidad penal de la empresa como un delito continuado y, por lo tanto, no prescrito. El Tribunal Federal, por su parte, cerró el procedimiento por motivos formales. El argumento del plazo de prescripción es una muestra clara de la urgencia de una reforma en este sentido.

De hecho, el caso Nestlé-Romero es un precedente claro del beneficio que reportan las investigaciones largas a las empresas con estructuras organizativas muy complejas. De todos modos, el Tribunal Federal estableció las exigencias que deben cumplir concretamente las empresas: deben encargarse de «definir con claridad las competencias y las responsabilidades internas» así como «tener planes de trabajo precisos y nominativos»¹⁵.

El ECCHR buscaba demostrar el deber de las sedes corporativas europeas de las multinacionales de controlar a sus filiales y de evitar la comisión de cualquier acto que constituya una violación de los derechos humanos por parte de la empresa subsidiaria. En el caso de empresas operativas en situaciones de conflicto, deben ser considerados el contexto social, económico, político y militar particular. Es, por lo tanto, muy relevante que la empresa, por sí misma o a través de sus filiales, no agrave las situaciones de conflicto locales ni coopere con las partes implicadas.

¹⁵ CASE REPORT. *Luciano Romero and the Nestlé case*. European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR). Obtenido de https://www.ecchr.eu/fileadmin/Fallbeschreibungen/Case_Report_Nestle_Romero_2016_04_12_eng.pdf

TF. *Sentencia del Tribunal Supremo Federal de Suiza, con fecha 21 de julio de 2014*. (publicada el 31 de julio). Recuperado en agosto de 2017 de <https://www.bger.ch/index/jurisdiction/jurisdiction-inherit-template/jurisdiction-recht/jurisdiction-recht-urteile2000neu.htm>

10. Los archivos de empresas y su importancia como herramientas para cumplir la obligación por parte de la corporación de respetar los derechos humanos

10.1. Aportaciones de la gestión documental empresarial a la responsabilidad social corporativa, la rendición de cuentas y la transparencia

Toda empresa tiene la responsabilidad de documentar sus acciones y guardar sus documentos de forma que sean recuperables y accesibles. De este modo, al determinar el contexto y los objetivos de la gestión documental de una empresa, es importante mencionar los requerimientos legales, las expectativas de la sociedad o de las partes interesadas, así como facilitar la verificación del cumplimiento de sus políticas de responsabilidad corporativa y de los Principios Ruggie. Es importante resaltar el papel que cumple la gestión de la información como componente esencial en la puesta en práctica de la responsabilidad social empresarial.

Se hace inevitable exponer el valor que poseen los tipos documentales empresariales como evidencia documental y utilidad potencial en la evaluación del cumplimiento de las normas de derechos humanos y en los mecanismos de rendición de cuentas: *informes de gestión, informes de gobierno corporativo, informes de auditoría, informes de sostenibilidad, memorias de responsabilidad social, auditorías laborales o sociales*, así como los *informes financieros e informes no financieros*.

Con relación a estos últimos informes, cabe destacar la directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad, que obliga a las grandes empresas y grupos empresariales, a partir de este mismo año, a divulgar información sobre sus políticas, riesgos y resultados en cuanto al abordaje de los derechos humanos.

Esta directiva exige reportar, con ciertos matices, sobre los riesgos e impactos que estas compañías tienen en aspectos extrafinancieros. Se trata de un informe adicional al de los estados financieros, que debe incluir aspectos ambientales (tales como emisiones de gases efecto invernadero, utilización de fuentes de energía renovable y consumo de agua, entre otras), aspectos sociales (incluidas las políticas de igualdad, los derechos de los trabajadores, la salud y seguridad en el trabajo o la atención a las comunidades locales y su protección y desarrollo) y aspectos de gobernanza (que abarcan elementos claves como la corrupción, los derechos humanos o el soborno).

Dado el carácter generalista de la directiva, su transposición a los diversos países implicará, posiblemente, cambios en el Código de Comercio, como ocurre en el caso español (artículo 49.5 sobre la información contenida en el informe de gestión), en la Ley de Sociedades de Capital (artículo 262 sobre el contenido del informe de gestión y artículo 540 sobre el informe anual de gobierno corporativo) y en la Ley 22/2015, del 20 de julio, de auditoría de cuentas. Esos cambios van a suponer, entre otras cosas, aumentar los años de conservación permanente de los documentos que el citado código obliga a mantener en las empresas.

Otro ejemplo del valor de los documentos de archivos empresariales como aportación a la transparencia (según las normas ISO 26000) lo tenemos en la información generada sobre las propiedades peligrosas de las sustancias químicas industriales producidas o importadas en un volumen igual o superior a una tonelada al año.

Según el *Reglamento de registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias químicas* de la Unión Europea (2006), las empresas deben facilitar a los Estados un mínimo de información sobre dichas sustancias. Si la información no está disponible, debe ser generada por las empresas que deseen registrar la sustancia para su utilización. Los requisitos de presentación de información en el marco del reglamento —con arreglo a que la información sobre las sustancias industriales peligrosas debe fluir por la cadena de valor en ambas direcciones, entre los fabricantes del producto y los usuarios ulteriores— contribuyen a garantizar la seguridad del uso de las sustancias y la actualización de la información.

10.2. Los archivos de empresas como elemento de prestigio corporativo y proceso estratégico

Tanto desde el punto de vista del derecho privado como desde el de las obligaciones legales y administrativas, la necesidad de conservar, organizar y facilitar a los órganos de decisión de toda empresa los documentos legales, administrativos y jurídicos esenciales (permisos de fabricación; patentes industriales; escrituras fundacionales; sentencias de pleitos con otras empresas, con clientes, con proveedores o suministradores; controles de seguridad e higiene en el trabajo; libros de contabilidad; libros de matrícula del personal; informes de gobierno corporativo; etcétera) justifica la existencia de un archivo bien organizado y gestionado.

Para el cumplimiento de sus objetivos y el control de todas las actividades de su negocio, las empresas han necesitado y necesitan documentar todos los procesos que llevan a cabo. En la actualidad, los archivos de las empresas ocupan un papel importante dentro de la profesión y su acceso es demandado por los ciudadanos, y los investigadores y las empresas han asumido su importancia desde los puntos de vista administrativo, legal y para la creación de una imagen corporativa ante la sociedad (González Pedraza, 2009).

La utilización de la información en la transparencia corporativa debería englobar y vincular los proyectos de gestión documental con la responsabilidad social. De este modo, los archivos de empresa deberían establecerse como el conjunto de documentos producidos en el desarrollo de las actividades empresariales y ser conservados —entre otras funciones— como testimonios de información de las acciones realizadas en el campo de la responsabilidad social empresarial y en la implementación y cumplimiento de los principios rectores.

Se debe recordar que la gestión de los activos de información se ha considerado tradicionalmente como un proceso de soporte en los sistemas de gestión de la calidad, y sería obligado considerar a la gestión documental como un proceso clave o estratégico en la empresa. El archivo tiene que ser percibido e

identificado como un recurso tangible de la empresa. Por este motivo, la documentación generada debe convertirse en una herramienta de gestión empresarial como evidencia del conjunto de medidas adoptadas y el grado de logro de los objetivos planteados en las políticas de gestión de la responsabilidad social corporativa.

Cuando la tendencia a una mayor responsabilidad social en las empresas se enfoca adecuadamente, uniéndose al inevitable paso a la sociedad digital y a la necesidad de mayor eficacia y eficiencia, puede dar lugar a programas integrales de gestión de documentos e información corporativa.

Es importante resaltar la necesaria implantación de procesos de gestión de la actividad empresarial que permitan generar activos de información y evidencias. En consecuencia, debiera realizarse periódicamente un seguimiento que garantice que los procedimientos y procesos de gestión documental se aplican de conformidad con las políticas y requisitos de la organización, se alinean con sus objetivos y cumplen con los resultados previstos. Para lograr estas metas se han de implantar los procesos y controles documentales necesarios teniendo en cuenta los recursos y el contexto de la organización, así como el entorno social y regulatorio (Palma Villalón, 2014).

Los procesos de gestión documental se deben diseñar analizando los procesos de trabajo con el fin de determinar los requisitos para la gestión de los documentos y la asunción de responsabilidades, evaluando los riesgos, especificando los procesos de gestión documental, analizando los agentes implicados, determinando qué documentos se crearán (estructura, forma y contenido) y cómo se crearán (tecnologías), qué metadatos se incorporarán (contexto), y cómo y cuándo se retendrán, eliminarán y preservarán en el tiempo.

La gestión, la conservación y el acceso a la documentación empresarial tienen como último objetivo no solo garantizar el correcto funcionamiento de las empresas de cara a su control por parte de los poderes públicos, sino también que los derechos de las personas físicas y jurídicas relacionadas con la organización no sean vulnerados.

La aplicación de las herramientas de autoevaluación para la detección de posibles violaciones de derechos humanos causadas por el impacto de las actividades empresariales en los empleados y las comunidades locales no sería posible sin las evidencias documentales generadas en el desarrollo de dichas actividades, de modo que puedan justificar sus actos.

Podemos establecer, por lo tanto, que la función probatoria de los documentos de archivo es indispensable para elaborar indicadores estratégicos que determinen si la empresa ha establecido estrategias o directrices para abordar los derechos humanos, para construir indicadores de procesos que muestren los procedimientos adecuados y suficientes para poner en práctica dichas estrategias y para definir indicadores operativos que verifiquen las acciones de la empresa con relación a los derechos humanos.

El acopio, la conservación y la difusión de información sobre el respeto y no vulneración de los derechos humanos en las actividades empresariales

encierran numerosos retos. Es necesario implementar buenas prácticas en la gestión documental como garantía de recopilación de la información e interpretación desde una perspectiva de derechos humanos, con el fin de evitar el peligro asociado de que los datos se utilicen indebidamente.

11. Archivos de empresa: identificación de casos

11.1. Archivos del Grupo del Banco Mundial (GBM)

En los archivos del Grupo del Banco Mundial (International Bank for Reconstruction and Development, s.f.) se almacenan más de 60 000 metros de documentos creados o recibidos por el organismo desde que se fundó en 1944, lo que los convierte en una de las colecciones de documentos relacionados con el desarrollo más completas del mundo. Estos archivos resguardan la memoria institucional del GBM y brindan acceso público a los documentos del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) y de la Asociación Internacional de Fomento (AIF). Los archivos del GBM también permiten acceder a diversos productos de información y recursos históricos en línea.

En estos archivos se conservan diversos tipos de materiales, como documentos textuales, fotografías, mapas, videos y grabaciones de audio. Los documentos textuales incluyen correspondencia en la que se documentan las operaciones de financiamiento del GBM y su relación con los países miembros, así como documentos vinculados con estudios económicos y sectoriales, elaboración de políticas de operaciones, relaciones públicas y gestión institucional. Gracias a las descripciones del material de archivo del GBM, los investigadores pueden obtener información sobre los documentos históricos y sus creadores.

En abril de 2015, como parte de su compromiso de transparencia y apertura, el GBM lanzó su sitio web Fondos Archivísticos. Se trata de una plataforma tecnológica bajo código abierto Access to Memory (AtoM), que amplía el acceso del público a documentos originales de fuentes primarias que están bajo custodia de la Unidad de Archivos. El material de archivo del GBM está organizado por origen en *fondos*, que reflejan la oficina, función o persona responsable de crearlos y recopilarlos. Asimismo, se ofrece la posibilidad de consulta del portal de proyectos y operaciones, que contiene información sobre los proyectos del GBM implementados en todo el mundo. Se puede acceder a los documentos pertinentes, a través de la página web <http://www.worldbank.org/projects>. El acceso a los documentos del BIRF (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento) y de la AIF (Asociación Internacional de Fomento) que están almacenados en los archivos del GBM se rige por la política del Banco Mundial sobre el acceso a la información.

Otros materiales destacados en el catálogo son:

- Registros descriptivos de la evolución de la teoría de la asistencia para el desarrollo.
- Políticas y procedimientos relativos a proyectos de desarrollo.

- Estudios económicos e investigaciones.
- Mecanismos de asistencia a los países.

El lanzamiento del sitio web es parte del nuevo programa Archivos Abiertos, un componente fundamental de la importante política de acceso a la información del banco. Este programa tiene por objetivo que la información sea de fácil acceso para el público y que las iniciativas de apertura tengan un gran impacto. Asimismo, mediante el sitio web Fondos Archivísticos, el Banco Mundial aumenta el acceso a los documentos impresos, incluyendo registros que los archivos de los países han perdido debido a desastres naturales, deterioro por el paso del tiempo o daños sufridos durante períodos de agitación política.

Desde la puesta en marcha de la política de acceso a la información en 2010, la Unidad de Archivos ha puesto a disposición pública una cantidad de información sin precedentes. A la fecha, hasta 1,7 millones de documentos archivísticos han sido desclasificados, y más de 775 000 han sido convertidos a formato digital.

11.2. Archivo del BBVA

El Grupo BBVA manifiesta su compromiso de favorecer y preservar el bienestar de los distintos entornos sociales en los que desarrolla sus actividades. Su código de conducta (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A., [a]) recoge expresamente su compromiso con la aplicación del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otros convenios y tratados de organismos internacionales, tales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización Internacional del Trabajo.

El BBVA entiende la responsabilidad social corporativa (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A., [b]) como la responsabilidad que le corresponde al banco por el impacto de su actividad en la sociedad. Para cumplir con esta responsabilidad, el BBVA integra las preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, sobre derechos humanos y de los grupos de interés en su negocio diario y en las relaciones con ellos.

A través de su política de responsabilidad social corporativa (RSC), el Grupo BBVA declara que contribuye a los siguientes objetivos:

- Desarrollar la actividad principal de forma responsable, situando a las personas en el centro de su propósito.
- Maximizar la creación de valor sostenible y compartido para sus accionistas y para los demás grupos de interés y el conjunto de la sociedad en la que opera.
- Prevenir y mitigar los posibles impactos negativos derivados de su actividad.
- Mejorar la reputación del BBVA.

Entre los principios que rigen la política de RSC del BBVA destacan la integridad, como manifestación de la ética en sus actuaciones y en las relaciones

con los grupos de interés; la gestión prudente de los riesgos y la transparencia, como máxima para ofrecer acceso a información clara y veraz.

En cuanto a su gestión documental, el archivo del BBVA es pionero, al ser el único servicio de este tipo de la banca privada española abierto al público. Comienza su actividad en los años ochenta del siglo XX y preserva la documentación bancaria de las entidades históricas precursoras de la marca BBVA, aportando un patrimonio documental histórico a partir de la unión de un nutrido número de fondos bancarios con fondos empresariales de calidad a un archivo gráfico y audiovisual, a colecciones de gran interés —como la compuesta por memorias y estatutos de más de 2500 sociedades y empresas, fondos bibliográficos y hemerográficos— y un museo histórico en el que, con materiales patrimoniales del propio archivo, se hace un recorrido por más de 150 años de historia bancaria.

El Archivo Histórico (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A., [c]) se compone de fondos de bancos y empresas del Grupo BBVA, con un volumen de más de 6500 libros (de actas, contabilidad, registros, etcétera) y 33 500 legajos de documentación procedente de los grupos bancarios matrices Bilbao, Vizcaya y Argentaria, desde 1857. Guarda fondos empresariales, familiares y privados incorporados por adquisición o donación al Archivo Histórico (650 libros y 1000 legajos). Posee un archivo gráfico y audiovisual que contiene 400 planos y mapas, 9000 fotografías, 10 000 negativos, 463 cintas magnetofónicas (más 203 de carácter interno), 59 películas y 158 cintas de video. De igual modo, contiene una importante colección de memorias de más de 2500 sociedades, tanto españolas como extranjeras. Cuenta con una biblioteca especializada con más de 6500 volúmenes y, además, con una nutrida hemeroteca.

11.3. Archivo de la compañía Bayer (Bayer AG, s.f.)

Bayer fue una de las primeras compañías en suscribir el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa en la que las empresas se comprometen a alinear sus actividades con diez principios universalmente reconocidos en las áreas de los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Los firmantes están obligados a informar cada año sobre los progresos que han hecho en la aplicación de estos principios. Al firmar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Bayer se ha comprometido a:

- Apoyar la protección de los derechos humanos dentro de su esfera de influencia.
- Garantizar las normas internacionales del trabajo.
- Mejorar la protección del medio ambiente.
- Luchar contra la corrupción y el soborno.

En el Grupo Bayer se han desarrollado estrategias y políticas que son vinculantes para todos sus empleados en el mundo. Esto se aplica por igual a sus proveedores, quienes están obligados a respetar e implementar globalmente los diez principios.

En el ámbito de este grupo, las prácticas empresariales responsables son la base de la alineación a los principios de sostenibilidad y abordan esferas como la corrupción y el *marketing* responsable, la política de recursos humanos, la administración de los productos, la salud, la protección y la seguridad del medio ambiente y la gestión de los proveedores.

Bayer entiende la responsabilidad social corporativa como parte importante de su política general de sostenibilidad. Su actividad está unida a la responsabilidad de trabajar en beneficio del ser humano, de comprometerse socialmente y de prestar una contribución constante a un desarrollo duradero y ecológico, ya que la economía, la ecología y el comportamiento social constituyen metas de igual rango dentro de la política de empresa.

Los archivos de la compañía Bayer son el depósito central para la información referente a su historia desde su establecimiento en 1863 y custodian más de 7 kilómetros de documentos en papel; en concreto: 28 millones de documentos, 36 000 fotografías, 6000 películas, 5000 libros.

11.4. El acceso a los archivos de empresas

El acceso a los archivos de empresas es un tema complejo. Estamos atrapados entre dos derechos fundamentales democráticos: el derecho de acceso a la información y el derecho al control de la propiedad privada.

Al igual que el acceso a los archivos producidos por organismos públicos está considerado en los países desarrollados como un derecho de los ciudadanos, el acceso a los documentos de las empresas —al regirse por la normativa del derecho privado— queda supeditado a la libre decisión de sus propietarios.

En todo caso, conviene señalar que no puede hablarse de los archivos de las empresas como algo homogéneo.

Muchas de las empresas que conservan archivos pertenecen al sector privado y, por lo tanto, el acceso a sus documentos depende del criterio de sus dueños. En los archivos privados no existe una normativa general que regule las posibilidades de consulta, como sucede en general con los de titularidad pública (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A., 2015).

Los generados por empresas públicas y semipúblicas ofrecen más facilidades de acceso que los pertenecientes a sociedades privadas, ya que se custodian en archivos u organismos públicos, que están sujetos a requerimientos legales.

Existe, además, una situación intermedia: la de los archivos de empresas privadas que, con cláusulas especiales de acceso, se depositan en centros de archivos públicos.

La falta de normativa sistemática y organizada sobre regulación documental en la empresa constituye, pues, una clara diferencia con lo que sucede en la administración pública.

Lo habitual es que los archivos de las empresas privadas no reconozcan, en principio, que sus archivos estén libremente abiertos al público. Algunos archivos solo son accesibles para el personal de la empresa. La utilización de las nuevas tecnologías aplicadas tanto a la gestión como a la consulta de los documentos ha contribuido, en gran manera, a facilitar la labor de los archiveros, si bien suscita cierto recelo en los empresarios, pues esa misma fluidez en la transmisión de la información puede exponerlos en demasía.

Están también sujetos a su suerte los archivos de las empresas que dejan de existir y son liquidadas. En cualquier caso, para que los archivos de las empresas del tipo que sean puedan ofrecer unas condiciones adecuadas de acceso son necesarios al menos tres requisitos: en primer lugar, un mínimo de interés por parte de la dirección o administración de la empresa; en segundo lugar, que los fondos estén bien preservados; y, por último, que el archivo cuente con personal especializado. Sin acceso a los documentos es difícil realizar una investigación fiable y rigurosa.

12. La (no) mención de los archivos de empresas en las leyes

La ausencia de directrices y de normas reguladoras de la producción, gestión y conservación documental dentro del ámbito empresarial es la tónica dominante. En general, los archivos de empresas se suponen incluidos en el apartado general de las leyes dedicadas a los archivos privados, si es que las hay.

Apenas existe normativa sobre los archivos de empresa; si la hay, no tiene carácter general, con lo que el empresario deberá recurrir a multitud de leyes a la hora de conocer los documentos que tiene que conservar de forma obligatoria: leyes relativas a la relación laboral con sus trabajadores, Código Civil, Código de Comercio; normativa de prevención de riesgos laborales; legislación sindical y de seguridad social; leyes de patentes, propiedad intelectual, contratación, etcétera.

Todo ello no ha venido a coadyuvar a la buena gestión y acceso a la documentación empresarial; por el contrario, las nuevas leyes de protección de datos —como la ley de protección de datos española o la *Data Protection Act* del Reino Unido (The National Archives, 1998)— son todavía más restrictivas.

Un caso excepcional lo encontramos en la iniciativa de la Ley 5013 sobre el Sistema Nacional de Archivos, de Guatemala (Archivo Histórico de la Policía Nacional de Guatemala, s.f.), que contiene un artículo sobre los archivos de las empresas reguladas por el Estado debidos al interés público y los archivos de empresas transnacionales, que establece importantes obligaciones para estas corporaciones:

Artículo 15. Archivos de empresas transnacionales. Las empresas transnacionales deben manejar y conservar sus archivos conforme sus propias técnicas, sin embargo, con el fin de preservar los documentos públicos, la información relacionada a los empleados guatemaltecos y los que de conformidad con esta ley constituyen archivos históricos, estos deben ser manejados y conservados conforme las disposiciones del Archivo General de Centro América.

Esta falta de normativa sistemática y organizada sobre regulación documental en la empresa constituye una diferencia con lo que sucede en la administración pública.

El período general establecido en Europa para los archivos públicos es de acceso a todos los documentos que tengan más de treinta años, y hoy tiende a acortarse hasta los veinticinco; si bien es verdad que, en casos específicos, amparados por las leyes, esos plazos se alargan y pueden llegar hasta los cien años. Para compensar las carencias de las leyes de archivos, en las que generalmente no se mencionan específicamente los archivos de empresas, los países más desarrollados, como Alemania, Estados Unidos y el Reino Unido, cuentan con extensas publicaciones de los archivos de empresas a nivel nacional.

En el Reino Unido y en Estados Unidos ha sido habitual reunir colecciones de archivos de empresas liquidadas en bibliotecas de universidades. En Alemania y en otros países del norte de Europa, desde los primeros años del siglo XX se crearon centros específicos, locales, regionales o centrales donde también se recogieron fondos de empresas liquidadas. Hoy día, diferentes países europeos, como Dinamarca, Finlandia, Noruega o Suiza, han adoptado este modelo.

Asimismo, en España hay algunos archivos públicos donde se ha recogido documentación de empresas, como el Archivo Nacional de Cataluña, en el que se estableció una sección de archivos de empresa, pero no existe —de momento— ningún centro específico como los alemanes o los mencionados en los países nórdicos.

13. Ejemplos concretos (International Council on Archives [ICA], 2004; Villanueva, 2006)

Abundan los países en los que no hay una legislación específica que cubra los archivos privados y, por extensión, los archivos de empresa, como todos los de la herencia británica, en particular, Australia. En algunos casos —como en Nueva Zelanda, con su *Archives Act 1957* (New Zealand Legal Information Institute, s.f.) y en las naciones del Pacífico— existe una ley que permite el depósito de fondos no públicos en los archivos nacionales.

En el Reino Unido tampoco existe ninguna norma que regule los archivos de las empresas. En la ley *Companies Act* (The National Archives, s.f.), no figura ninguna obligación estatutaria que exija a las empresas conservar ningún documento en particular. Las sociedades anónimas británicas están únicamente obligadas (por sus propios estatutos) a tener determinados documentos accesibles para el caso de que los quisieran consultar sus accionistas. No obstante, es uno de los países que cuenta con uno de los sistemas de archivos más abiertos que se conocen, incluyendo los archivos privados y, por tanto, de las empresas.

Al analizar otros países europeos se puede observar cómo varía la normativa sobre el acceso y sus cambios en los últimos años. En los países en los que ha habido un fuerte sector público, como Francia, Italia y los escandinavos en

general, la reglamentación y organización de los archivos —incluidos los de las empresas— se llevó, en un principio, desde el Estado.

En Francia y en Italia, donde cuentan con textos legales de carácter general para sus fondos documentales, se pueden encontrar artículos aplicables a archivos empresariales del sector público, cuya regulación sería similar en algunos aspectos a la que rige para los archivos estatales.

Francia, como otros países de tradición latina, tiene una legislación archivística específica, detallada y de amplio alcance; sin embargo, no tiene tampoco normativa específica para el caso que nos ocupa. No obstante, al tener muchas empresas públicas, sí tiene una ley, del 3 de enero de 1979 (Legifrance.gouv.fr. Le service public de la diffusion du droit, [a]), que afecta en parte a los documentos de estas. Una nueva ley de archivos, del 15 de julio de 2008 (Legifrance.gouv.fr. Le service public de la diffusion du droit, [b]), acorta el plazo de acceso para numerosas categorías de documentos y, concretamente, establece un límite de veinticinco años para los que pudieran verse afectados por el secreto industrial y comercial. Este factor puede tener más proyección, puesto que, a menudo, los directivos del sector privado francés se han inspirado en la legislación que regula los archivos públicos cuando han necesitado tomar decisiones sobre los suyos propios.

En España no hay una ley general de archivos, sino que está recogido su objeto en la Ley del Patrimonio Histórico Español (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1985), en la que se habla vagamente de los archivos privados, y podría decirse que se protegen, de alguna manera, los archivos de empresa.

En Italia pasa algo parecido; no provee ningún requerimiento para la conservación de los fondos de archivos empresariales. Su legislación —que recuerda a la legislación española, al ser una ley de protección de los bienes culturales y ambientales (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, s.f.)— establece ciertas normas para los archivos según si han sido producidos por el Estado, por entidades públicas o por entidades privadas.

En Dinamarca, en las sucesivas revisiones de su ley de 1992 (The Danish National Archives, 2002) se mencionan —como parte del sistema archivístico— los *Erhvervsarkivet*, ‘archivos de empresa nacionales daneses’, que están enmarcados dentro del capítulo de los archivos privados, con una institución que los respalda.

Los archivos privados tienen mucha importancia en Finlandia; el Estado vela por su conservación a través de ayudas, y aunque no hay una ley específica relativa a ellos, sí existe un capítulo de la Ley General de Archivos que los menciona (Legislationline.org, 1994). No obstante, la *Act on the Openness of Government Activities* (Ministerio de Justicia de Finlandia, s.f.) incluye, como sujetos obligados, a las empresas estatales.

También así en Georgia, con su *Law of Georgia on Freedom of Speech and Expression* (Legislative Herald of Georgia, 2004), cada ciudadano tiene derecho a tener acceso a la información que de él (o ella) existe en las empresas del Estado.

Polonia pone un punto importante en su *Act of 6 September 2001 on Access to Public Information* y, aunque no hace accesible la documentación empresarial para cualquier caso, da esa posibilidad si tiene como finalidad las sentencias judiciales, los juicios administrativos y la elaboración de tesis (Global-Regulation, 2001).

Alemania no establece ninguna relación entre archivos de empresa y el Gobierno central y los estados federados. La ley de archivos noruega de 1992 (Global-Regulation, 1992) considera todos los archivos —sea cual sea su origen— como igualmente importantes para la herencia cultural del país, y menciona expresamente a los de las compañías, por cuya conservación deberá velar el Estado. Eso, junto con la exención de algunos impuestos, ha dado lugar a muchos acuerdos.

Ya fuera de Europa, Israel menciona en su legislación que toda aquella documentación privada que tenga un valor para la investigación debe registrarse y conservarse. En Estados Unidos no existe legislación que ordene a las empresas conservar sus documentos, ya sean estos de gestión o históricos. En Tailandia, toda persona tendrá el derecho de acceder a la información pública en posesión de cualquier empresa de participación estatal (Thai National Assembly, 1997).

Islandia, en su anterior ley de 1996, hacía este derecho extensible a «las actividades de los particulares en la medida en que se les ha asignado poder oficial para tomar decisiones sobre derechos u obligaciones individuales» (Iceland Prime Minister's Office, 1996), pero dicho derecho parece haber desaparecido en su nueva *Information Act* (Iceland Prime Minister's Office, 2012).

La *Promotion of Access to Information Act 2 of 2000* (South African Police Service, s.f.) de Sudáfrica establece también como ámbito de aplicación los organismos privados, independientemente de cuándo el documento (*record*) llegó a existir, e incluso establece el procedimiento (art. 53).

En Liechtenstein, la *Law over the Information of the Population* afecta a las empresas privadas siempre que lleven a cabo tareas delegadas del Estado; lo mismo sucede en Perú (Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, 2002). La visión empresarial en relación con los archivos es que deben servir para documentar el funcionamiento de la empresa y suministrarle la información necesaria para su natural desarrollo. Posteriormente, los documentos se conservan —por motivos fiscales— un plazo corto de tiempo, pasado el cual los costes y la ocupación de espacio pueden optimizarse.

Puesto que con las leyes en la mano no se puede hacer nada —pues son bienes de propiedad privada, sujetos al *ius utendi et abutendi*—, mientras esto no cambie parece que nos veremos abocados a reemplazar la fuerza legal por la fuerza de la persuasión, intentando sensibilizar a los directivos sobre los beneficios que les puede suponer tener un archivo bien organizado; por esta vía parece inclinarse la Sección de Archivos de Empresas del Consejo Internacional de Archivos.

Una compañía tiene mucho que ganar si mantiene su archivo y hace accesible sus documentos al público. Probablemente, no haya mejor manera para

establecer una imagen de honestidad y credibilidad que abrir los archivos. Le dará una reputación de responsabilidad social y transparencia.

Es necesario elaborar una serie de recomendaciones generales para los encargados de la gestión y custodia de los archivos empresariales. El personal encargado del archivo —si lo hay— parte exclusivamente de su experiencia personal a la hora de dar acceso a la información o está absolutamente coartado por la normativa interna o por la falta de ella.

El tejido empresarial debe tomar conciencia de que es absolutamente preciso preservar el testimonio de la actividad empresarial y de que sean las propias empresas quienes lleven a cabo esta labor por medio de su propia organización corporativa. A la empresa le puede servir como estrategia empresarial, y a la sociedad, para la defensa de los derechos humanos (Navarro Bonilla, 1998).

A pesar de la visión un tanto impotente y conformista que pudiera ofrecer el panorama antes descrito, si a la postre se elabora y aprueba un tratado internacional de carácter vinculante sobre negocios y derechos humanos, las empresas deberán, necesariamente, invertir en archiveros y técnicos en gestión documental, además de abogados. Porque si pretenden afrontar con éxito las posibles demandas por violación de los derechos humanos van a necesitar de un buen servicio de archivos. No será tan fácil, con seguridad, evitar las demandas judiciales invocando la incorrección del fuero o amparándose en las jurisdicciones especiales definidas por los tratados comerciales; será necesario, entonces, recurrir a testimonios y evidencias —documentales, principalmente— con los que avalar las buenas prácticas de la empresa o con los que refutar las acusaciones de los demandantes. En esa tarea se han apuntado en este trabajo un buen número de tipos documentales que habrán de generar, gestionar y cuidar.

Bibliografía

- ACCESS Facility. (s.f.). Recuperado en octubre de 2017, de <http://www.accessfacility.org>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (25 de junio de 1985). *Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español*. Recuperado en octubre de 2017, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12534>
- Amnistía Internacional. (2014). *La minería en Guatemala: derechos en peligro*. Londres.
- Amnistía Internacional Canadá. (6 de noviembre de 2009). *Amnesty International's brief in support of Bill C-300: An Act respecting Corporate Accountability for the activities of Canadian mining, oil or gas in Developing Countries*. Canadá. Obtenido de https://www.amnesty.ca/sites/amnesty/files/ai_brief_on_bill_c-300_200911061.pdf
- Archivo Histórico de la Policía Nacional de Guatemala. (s.f.). *Iniciativa que dispone aprobar ley del Sistema Nacional de Archivos*. Guatemala. Recuperado en octubre de 2017, de <http://archivohistoricopn.org/media/2016/Iniciativa%20de%20Ley%205013.pdf>
- Auswärtiges Amt. (16 de diciembre de 2016). *Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020*. Berlín, Alemania. Obtenido de <https://www.auswaertigesamt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A. (a). *Compromiso de BBVA en materia de derechos humanos*. Recuperado en junio de 2017, de <http://bancaresponsable.com/wp-content/uploads/2010/10/compromiso-derechos-humanos1.pdf>
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A. (b). *Política de responsabilidad social corporativa*. Recuperado en junio de 2017, de <http://bancaresponsable.com/wp-content/uploads/2010/10/politica-rsc-bbva.pdf>
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A. (c). *Archivo Histórico BBVA*. Recuperado en junio de 2017, de <https://www.bbva.com/es/destacados/archivo-historico-bbva/>
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A. (2015). *Archivo Histórico BBVA. El acceso a los archivos de empresa*. Bilbao.
- Bayer AG. (s.f.). *The Bayer Corporate Archives*. Recuperado en junio de 2017, de <https://www.bayer.com/en/The-Company-Archive.aspx>
- Comisión Europea. (25 de octubre de 2011). COM(2011) 681 final. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, Bélgica. Obtenido de [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681_/com_com\(2011\)0681_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_es.pdf)
- Comitato Interministeriale per i Diritti Umani. (2016). *Italian National Action Plan on Business and Human Rights*. Italia. Obtenido de

- https://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDE C152017.pdf
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (12 de julio de 2011). ONU E/C.12/2011/1. *Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales*.
- Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas. (2 de julio de 2012). Informe del Secretario General. *Contribución del sistema de las Naciones Unidas en conjunto a la promoción del programa relativo a las empresas y los derechos humanos y a la divulgación y aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-21_sp.pdf
- Consejo de la Unión Europea. (25 de junio de 2012). *Marco estratégico de la UE sobre derechos humanos y democracia*. Bruselas, Bélgica. Obtenido de https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/st_11855_2012_init_es.pdf
- Consejo Internacional de Archivos. Grupo de trabajo de derechos humanos. (setiembre de 2016). *Principios básicos sobre el papel de archiveros y gestores de documentos en la defensa de los derechos humanos. Documento de trabajo del Consejo Internacional de Archivos*. París, Francia. Obtenido de https://www.ica.org/sites/default/files/ICA-HRWG_PrincipiosB%C3%A1sicos_Espa%C3%B1ol_Documento-de-trabajo_Septiembre2016_Espanol.pdf
- Consortio ETO. (febrero de 2013). *Principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en el área de los derechos económicos, sociales y culturales*. Heidelberg, Alemania. Obtenido de https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (27 de junio de 2012a). Petición 12 465. Serie C n.º 245. Sentencia del 27 de junio de 2012. *Caso pueblo indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador*. Recuperado en junio de 2017, de http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_245_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (27 de junio de 2012b). *Sección A: datos del caso pueblo indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador*. Recuperado en junio de 2017, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/kichwasarayaku.pdf>
- De Greiff, P. (9 de agosto de 2012). Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas. *Informe del Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición*. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-46_sp.pdf
- European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR). (18 de diciembre de 2014). *Demanda contra Suiza ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en Estrasburgo*. Recuperado el 23 de junio de 2017, de https://www.ecchr.eu/en/our_work/business-and-human-rights/nestle.html

- Fajardo Mendoza, P. (21 de diciembre de 2016). Caso Chevron: vacío jurídico en el derecho internacional y abuso corporativo. *América Latina en movimiento*, 520, 24-27.
- France Diplomatie. (s.f.). *Plan national d'action pour la mise en oeuvre des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises*. París, Francia. Obtenido de <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/droits-de-l-homme/entreprises-et-droits-de-l-homme/article/plan-national-d-action-pour-la-mise-en-oeuvre-des-principes-directeurs-des>
- Fundación para el Debido Proceso. (s.f.). *Página de inicio*. Obtenido de <http://www.dplf.org>
- Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. (s.f.). *Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio. Decreto Legislativo 22 gennaio 2004 , n. 42*. Recuperado en octubre de 2017, de <http://www.gazzettaufficiale.it/sommario/codici/beniCulturali>
- Global-Regulation. (1992). *Law On Archives [Archive Act]*. Recuperado en octubre de 2017, de <https://www.global-regulation.com/translation/norway/5961628/law-on-archives-%255barchive-act%255d.html>
- Global-Regulation. (6 de setiembre de 2001). *The Act Of 6 September 2001 On Access To Public Information, art. 4.3*. Obtenido de <https://www.global-regulation.com/translation/poland/2986180/the-act-of-6-september-2001-on-access-to-public-information.html>
- Gobierno de España. (28 de julio de 2017). *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos*. España. Obtenido de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>
- González Pedraza, J. A. (2009). *Los archivos de empresas: qué son y cómo se tratan*. Gijón: Trea.
- Government of the Republic of Lithuania. (18 de agosto de 2014). *Lithuania's Action Plan on the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*. Lituania. Obtenido de https://www.urm.lt/uploads/default/documents/uzienio_politika/zmogaus_teises/zmogaus_teises_en/14_en.pdf
- Government Offices of Sweden. (agosto de 2015). *Action plan for business and human rights*. Estocolmo, Suecia. Obtenido de <https://www.government.se/information-material/2015/08/action-plan-for-business-and-human-rights/>
- Her Majesty's Government. (mayo de 2016). *Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Reino Unido. Obtenido de https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf
- Iceland Prime Minister's Office. (1996). *Information Act No. 50/1996*. Islandia. Recuperado en octubre de 2017, de <http://www.uaip.gub.uy/wps/wcm/connect/uaip/27180a5a-b09c-4c82-a153->

- 0243dc374a1c/islandia.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CA
CHEID=27180a5a-b09c-4c82-a153-0243dc374a1c
- Iceland Prime Minister's Office. (2012). *Information Act No. 140/2012*. Recuperado en octubre de 2017, de <https://www.government.is/publications/legislation/lex/2018/01/19/The-Information-Act-No.-140-2012/>
- International Bank for Reconstruction and Development. (s.f.). Open archives: accessing the holdings of the World Bank Group Archives. Washington D. C., Estados Unidos. Recuperado el 20 de junio de 2017, de <http://pubdocs.worldbank.org/en/784321442508046587/OpenArchivesAccessingtheholdingsoftheWorldBankGrouparchives.pdf>
- International Council on Archives (ICA). (2004). Report to the International Council on Archives Congress 2004, Vienna, Austria. *Business Archives in International Comparison*. Viena, Austria. Obtenido de <https://www.ica.org/en/business-archives-international-comparison-1>
- Isea Silva, R. (setiembre de 2011). Cuadernos de la Cátedra «La Caixa» de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. *Las empresas y los derechos humanos, 12*. Barcelona, España: IESE Business School, Universidad de Navarra. Cátedra «La Caixa» de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Obtenido de https://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf
- Joinet, M. L. (2 de octubre de 1997). E/CN.4/Sub.2/1997/20/Rev.1. *La administración de la justicia y los derechos humanos de los detenidos. La cuestión de la impunidad de los autores de violaciones de los derechos humanos (civiles y políticos)*. Ginebra, Suiza: Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.derechos.org/nizkor/doc/joinete.html>
- Legifrance.gouv.fr. Le service public de la diffusion du droit. (a). *Loi n.º 79-18 du 3 janvier 1979 sur les archives*. Recuperado en octubre de 2017, de <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068663&dateTexte=20171103>
- Legifrance.gouv.fr. Le service public de la diffusion du droit. (b). *Loi n.º 2008-696 du 15 juillet 2008 relative aux archives*. Recuperado en octubre de 2017, de <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019198529>
- Legislationline.org. (23 de setiembre de 1994). *The Archives Act. Issued in Helsinki on the 23rd of September 1994, cap. 5*. Helsinki, Finlandia. Obtenido de www.legislationline.org/documents/id/6743
- Legislative Herald of Georgia. (24 de junio de 2004). Law of Georgia on Freedom of Speech and Expression. Tiflis, Georgia. Obtenido de <https://matsne.gov.ge/en/document/download/33208/1/en/pdf>
- Ministerio de Cultura de Perú. (2 de agosto de 2002). *Ley de transparencia y acceso a la información pública, n.º 27 806*. Lima, Perú. Obtenido de <http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2013/10/ley-de-transparencia-y-acceso-la-informacion-publica-su-reglamento/ley27806.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas de Perú. (13 de julio de 2002). *Ley de transparencia y acceso a la información pública, n.º 27 806*. Obtenido de

- <https://www.mef.gob.pe/es/normas-legales/298-portal-de-transparencia-economica/normas-legales/830-ley-nd-27806>
- Ministerio de Justicia de Finlandia. (s.f.). *Act on the Openness of Government Activities (621/1999; amendments to 907/2015 included)*. Recuperado en octubre de 2017, de <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990621.pdf>
- Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii. (29 de mayo de 2017). *Polish National Action Plan for the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2017-2020*. Polonia. Obtenido de https://www.mpit.gov.pl/media/42614/NAP_on_BHR_Poland_2017.pdf
- Ministry of Employment and the Economy. (octubre de 2014). *National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Finlandia. Obtenido de <http://tem.fi/documents/1410877/3084000/National%20action%20plan%20for%20the%20implementation%20of%20the%20UN%20guiding%20principles%20on%20business%20and%20human%20rights/1bc35feb-d35a-438f-af56-aec16adfcbae>
- Naciones Unidas. (marzo de 2008). *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*. Recuperado el 3 de octubre de 2017, de http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf
- Navarro Bonilla, D. (1998). Los archivos de empresa: aproximación a la normativa jurídica reguladora de la producción documental en las empresas españolas. *Boletín de la ANABAD*, 48(1), 49-76.
- New Zealand Legal Information Institute. (s.f.). *Archives Act 1957 (1957, No. 13)*. Recuperado en octubre de 2017, de http://www.nzlii.org/nz/legis/hist_act/aa19571957n13125/
- Norwegian Ministry of Foreign Affairs. (noviembre de 2015). *Business and Human Rights National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles*. Noruega. Obtenido de https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr_b.pdf
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*. Nueva York - Ginebra. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (diciembre de 2013). *Introducción a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples_sp.pdf
- Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). *Colombia avanza. Derechos humanos y empresa. Plan de acción de derechos humanos y empresas*. Colombia. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. *Boletín Oficial*, vol. LXXXIII, serie A, núm. 3. Ginebra, Suiza. Obtenido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>
- Orentlicher, D. (8 de febrero de 2005). E/CN.4/2005/102/Add.1. *Conjunto de principios actualizado para la protección y la promoción de los derechos humanos mediante la lucha contra la impunidad*. Ginebra, Suiza: Comisión de Derechos Humanos del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.derechos.org/nizkor/impu/impuppos.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (27 de junio de 1989). *Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (entrada en vigor: 5 de setiembre de 1991). Adopción: Ginebra, 76.ª reunión CIT (27 de junio de 1989)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2013). *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Revisión 2011*. doi:<http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Palma Villalón, M. (6 de mayo de 2014). *Los 12 grandes retos en la gestión de los activos de información y evidencias en la era digital*. Obtenido de Revista Transformación Digital: <https://www.revistatransformaciondigital.com/2014/05/06/los-12-grandes-retos-en-la-gestion-de-los-activos-de-informacion-y-evidencias-en-la-era-digital/>
- Red Española del Pacto Mundial. (18 de febrero de 2015). *Los 10 principios del Pacto Mundial*. Obtenido de <http://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pacto-mundial>
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Red-DESC). (24 de octubre de 2016). *Presentación ante el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos (GTI)*. Nueva York, Estados Unidos. Obtenido de https://www.escr-net.org/sites/default/files/presentacion_gti_espanol.pdf
- South African Police Service. (s.f.). *Promotion of Access to Information Act 2 of 2000*. Recuperado en octubre de 2017.
- Thai National Assembly. (2 de setiembre de 1997). *Official Information Act, B. E. 2540*. Obtenido de [http://www.track.unodc.org/LegalLibrary/LegalResources/Thailand/Laws/Thailand%20Official%20Information%20Act%20\(1997\).pdf](http://www.track.unodc.org/LegalLibrary/LegalResources/Thailand/Laws/Thailand%20Official%20Information%20Act%20(1997).pdf)
- The Danish Government. (marzo de 2014). *Danish National Action Plan - implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Copenhagen, Dinamarca. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf
- The Danish National Archives. (17 de diciembre de 2002). *Danish Archive Act No. 1050 of 17 December 2002*. Dinamarca. Recuperado en octubre de

- 2017, de <https://www.sa.dk/wp-content/uploads/2014/12/Danish-Archives-Act.pdf>
- The National Archives. (s.f.). *Companies Act 2006*. Recuperado en octubre de 2017, de http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/pdfs/ukpga_20060046_en.pdf
- The National Archives. (1998). *Data Protection Act 1998*. Recuperado en octubre de 2017, de <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/contents>
- Tribunal Permanente de los Pueblos. (s.f.). Obtenido de <http://permanentpeopletribunal.org/?lang=es>
- U.S. Department of State. (16 de diciembre de 2016). *Responsible Business Conduct: First National Action Plan for the United States of America*. Washington D. C., Estados Unidos. Obtenido de <https://www.state.gov/documents/organization/265918.pdf>
- UN Working Group on Business and Human Rights. (diciembre de 2014). *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf
- UN Working Group on Business and Human Rights. (noviembre de 2016). *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Ginebra, Suiza. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
- Villanueva, E. (2006). *Derecho de acceso a la información en el mundo*. México D. F.: Miguel Ángel Porrúa. Obtenido de http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/der_acc_inf_mun.pdf