

04

DUE DILIGENCIA

DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES EN LA INDIA

DUE DILIGENCIA

DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES EN LA INDIA

DUE DILIGENCE OF TRANSNATIONAL COMPANIES IN INDIA: CASE STUDY

Sadcidi Zerpa-de Hurtado¹

E-mail: zerpasad@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5102-1210>

Alberto José Hurtado-Briceño²

E-mail: alberto.hurtadob@campusucc.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3660-8299>

¹ Universidad de Los Andes. Venezuela.

² Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Zerpa-de Hurtado, S., & Hurtado-Briceño, J. (2024). Due Diligencia de las empresas transnacionales en la India. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(3), 36-45.

RESUMEN

Due diligencia es el marco mínimo de responsabilidad y reparación de los daños en materia de derechos humanos que puedan surgir durante y después de la realización de los procesos productivos de las empresas. En otras palabras, una estrategia alternativa para animar a las empresas a comprometerse voluntariamente con las externalidades que pueden generar sus operaciones. Este artículo pretende argumentar la noción de debida diligencia en las empresas internacionales situadas en India utilizando una técnica cualitativa de estudio de casos. Al respecto, se define due diligencia y sus principios rectores para evaluar la transparencia y la responsabilidad de gestión de las empresas internacionales. A continuación, se presentan casos relacionados con aspectos positivos y negativos de la debida diligencia en India. Por último, se ofrecen conclusiones. Los resultados permiten concluir que, aunque India es un destino deseable para las inversiones internacionales en industrias como la electrónica, la moda, las finanzas y el sector del automóvil, las empresas extranjeras aún no han demostrado haber cumplido los requisitos de debida diligencia. La población más vulnerable sigue sometida a ciclos de pobreza, esclavitud y maltrato porque algunos de los empleos remunerados por las grandes empresas representan el único medio de subsistencia económica.

Palabras clave:

India, due diligencia, derechos humanos, corporaciones internacionales.

ABSTRACT

Due diligence is the minimum framework for responsibility and repairation for damages in matters of human rights that may arise during and after the production processes of companies have been carried out. In other words, an alternate strategy for encouraging businesses to voluntarily engage with the externalities that their operations may create. This paper aims to argue the notion of due diligence in international corporations situated in India using a qualitative case study technique. In this regard, due diligence and its guiding principles are defined to assess the transparency and management responsibility of international companies in India. Then, cases related to positive and negative aspects of due diligence in this Asian country are presented. Finally, conclusions are given. The results lead to the conclusion that even though India is a desirable destination for international investments in industries like electronics, fashion, finance, and the automotive sector, foreign firms have not yet demonstrated that they have complied with due diligence requirements. The most vulnerable population continues to be subjected to cycles of poverty, slavery, and mistreatment because some of the jobs paid by large corporations represent the only means of economic subsistence.

Keywords:

India, due diligence, human rights, international corporations.

INTRODUCCIÓN

Los códigos de conducta corporativos de las empresas transnacionales surgieron como parte del llamado a realizar actividades económicas basadas en la promoción y la protección voluntaria de los derechos humanos fundamentales realizado por Kofi Atta Annan, secretario general de las Naciones Unidas, cuando abordó el peligro de la inestabilidad socioeconómica en las relaciones entre países en 1999 (Organización de las Naciones Unidas, 2000). Desde entonces, las empresas transnacionales han utilizado la iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa como herramienta no normativa para alcanzar la responsabilidad pública, especialmente en cuestiones como el medio ambiente, los derechos de los trabajadores y los derechos humanos. Así, los aspectos clave fueron la transparencia, la sana defensa de los intereses propios de las empresas, las organizaciones sindicales y la sociedad civil.

Para lograr avances en dichos aspectos que dieron forma a la iniciativa voluntaria de civismo empresarial, se creó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, la Declaración de los Derechos Humanos y la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo sirvieron de base para este acuerdo mundial. En particular, de cada área se hace un llamamiento específico a las empresas transnacionales para que defiendan y respeten los derechos humanos fundamentales, se abstengan de ser cómplices en la violación de los derechos laborales y valoren las iniciativas relativas a la libertad de afiliación, el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y bajo coacción, así como la abolición de la discriminación en el lugar de trabajo (Red Española del Pacto Mundial, 2019). Asimismo, en materia de prevención, se sugiere abrazar y cooperar con iniciativas que fomenten una mayor responsabilidad empresarial, distribuir tecnologías respetuosas con el medio ambiente y combatir la corrupción en todas sus manifestaciones, incluidos el soborno y la extorsión.

Este fue el preámbulo de en 2008 se presentó como los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos – PREDH (UN, 2012), un marco global diseñado para mitigar el riesgo de efectos adversos de las operaciones de las empresas sobre los derechos humanos. Estos se sustentan en el marco de proteger, respetar y remediar, con base en (Weissbrodt & Kruger, 2003; Esteve, 2011): 1) la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, 2) la obligación de las empresas de defender los derechos humanos, y 3) la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas de abusos relacionados con las empresas a las vías legales disponibles. Desde su introducción, estos principios de la actividad empresarial han sido reconocidos en todo el mundo

como la referencia para el comportamiento que se espera de los gobiernos y las empresas en materia de derechos humanos.

De este modo, la problematización de las actividades de las empresas transnacionales a través de estos principios rectores permite valorar la *due diligence* como un concepto que protege y promueve la dignidad, la no discriminación física o mental, la libertad individual y colectiva, el empleo decente, la erradicación del trabajo infantil, la protección del medio ambiente, la lucha contra la corrupción y la promoción de tecnologías respetuosas con el ambiente. En otras palabras, al examinar la actividad empresarial, considera todas las partes interconectadas de la existencia humana que son valiosas a nivel moral, material, físico y mental.

En este orden, la realidad empresarial multinacional ha dejado su huella desde 1970 en lo que respecta a incidentes que históricamente han puesto de relieve la necesidad de la *due diligence* o la diligencia debida para mejorar la conducta de las empresas. El emblemático caso Watergate en 1970 demostró cómo el soborno y la relación directa entre funcionarios de la administración Nixon con funcionarios de otros gobiernos dio lugar al mayor escándalo de corrupción mundial. Después, en 2001, Enron fue otro ejemplo de empresa que no ejerció la diligencia debida. Porque el soborno y el tráfico de influencias les permitieron conseguir contratos en el sur de Asia, África, Centroamérica y Sudamérica. Después, en 2009, se destapó Odebrecht, la constructora que no construye, destacando su incumplimiento de la *due diligence*, producto del lavado de dinero donde se involucraron funcionarios de gobiernos latinoamericanos, además de bancos en Suiza y Mónaco (Sethi & Schepers, 2014; Startup Guide, 2019).

Y en particular dentro de la India, aunque no hay incidentes específicos de riesgo para los derechos humanos causados por empresas transnacionales, son evidentes algunos casos relacionados con: 1) las actividades de Reebok supervisadas por Subhinder Singh Prem, cuando se descubrió la creación y manipulación de papeles financieros. 2) Bharti Walmart, como principal beneficiario en el país de la nueva política de Inversión Extranjera Directa (IED) para el comercio minorista multimarca, pagó a miembros del Parlamento para que votaran a favor de la corporación, incluyendo al director financiero y a algunos miembros del equipo legal para las investigaciones anticorrupción. 3) Nokia India, en Chennai, y Vodafone India están implicadas en irregularidades financieras. 4) Bharti Airtel y Cadbury India (antes Mondelez International) están acusadas de fraude fiscal. Y 5) Beam Inc. está siendo investigada por delitos financieros (Cappelli, 2013; National Company Law Appellate Tribunal, 2017).

Cada uno de estos casos es señalado como consecuencia de un Estado con gobernanza general débil, donde la *due diligence* se presume ausente porque abundan

cargos por sobornos, comisiones ilegales y otras infracciones. Por otra parte, hay esfuerzos de empresas establecidas en la India para mejorar y avanzar en la diligencia debida, como por ejemplo: 1) Endesa, empresa líder en desarrollo verde y promoción del trabajo decente; 2) CaixaBank, empresa con un reconocido papel en la defensa de la educación de calidad y la educación financiera; 3) BBVA, referente en la promoción de la educación de calidad y el acceso a la banca digital en el país; y 4) Calidad Pascual, que aboga por el derecho a una alimentación de calidad (Europa Press, 2017; Red Española del Pacto Mundial, 2019; CaixaBank, 2021). Además, uno de los centros regionales de Global Reporting se encuentra en Nueva Delhi, India. La Global Reporting Initiative (GRI), una organización mundial independiente que proporciona un lenguaje común y global para comunicar los efectos e identificar las responsabilidades de la actividad productiva que realizan las empresas (GRI, 2021).

En este sentido, el presente artículo tiene por objetivo es argumentar la noción de *due diligence* en las empresas internacionales situadas en la India utilizando una técnica cualitativa de estudio de casos. Al respecto, luego de la introducción, en la segunda sección se define la *due diligence* y los principios rectores para evaluar la transparencia y la responsabilidad de gestión de las empresas internacionales en la India. En la tercera sección se analizan casos que incluyen aspectos positivos y negativos de la diligencia debida en este país asiático. Finalmente, en la cuarta sección se presentan las conclusiones.

Due Diligencia empresarial en el marco de los Derechos Humanos

Las empresas transnacionales son organizaciones autónomas que gestionan activos tangibles o intangibles, operan más allá de las fronteras nacionales y persiguen sus propios objetivos de política exterior. Evaluar su responsabilidad y compromiso con los derechos humanos implica, entre otros aspectos, conocer la *due diligence* (García, 2003).

Esta se define, de acuerdo con Ruggie (2018), como el orden básico y la importancia de las obligaciones y responsabilidades de una empresa en materia de derechos humanos. También, como el ecosistema normativo de Empresas y Derechos Humanos (EDH), que busca establecer una gobernanza policéntrica y su aplicación descentralizada para lograr una sociedad económica integral preocupada y responsable de los derechos humanos (Tole, 2019). Asimismo, los principios rectores de la debida diligencia se basan en tres pilares fundamentales: “1) *el deber del Estado de proteger frente a las violaciones... cometidas por terceros, entre los que estarían las empresas, 2) una responsabilidad empresarial independiente aplicable a los derechos... las empresas deben actuar con la debida diligencia para evitar vulnerar los derechos de terceros; y 3) lograr un mayor acceso de las víctimas*

a medidas judiciales y administrativas eficaces” (Ruggie, 2018, p. 77)

En consecuencia, la diligencia debida empresarial se basa en los PREDH: 17, 18, 19, 20 y 21, jurídicamente vinculantes. Estos principios se concentran en la transparencia y la responsabilidad de la gestión de empresas, e incluyen normas cuyos aspectos esenciales son: 1) riesgos a los derechos humanos, 2) relaciones comerciales, 3) negociaciones, 4) normas de ejecución de proyectos, 5) seguridad física, 6) transparencia, 7) naturaleza de las operaciones, 8) estabilidad, 9) integración e influencia, 10) cuantificación a la gestión, rendición de cuentas e imagen empresarial plena, 11) seguridad en la prueba de productos, 12) desempeño financiero y no financiero, 13) comunicación externa, 14) legitimación y mecanismo de denuncia, entre otros aspectos sobre los que se considera el comportamiento esperado de los Estados y las empresas transnacionales.

Teniendo en cuenta los PREDH sobre los que se valora la *due diligence* en las empresas transnacionales en el marco de los derechos humanos, destacan:

Principio Rector 17

Involucra la forma como la empresa determina qué información necesita para comprender los riesgos específicos relacionados con los derechos humanos, dado un contexto temporal y operativo concreto. En otras palabras, determina los riesgos relacionados con los derechos humanos, mediante la evaluación, integración-actuación, seguimiento-comunicación para demostrar respeto a los derechos humanos en las prácticas empresariales.

Este principio se centra en detectar y abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con las actividades y relaciones comerciales de la empresa. En especial “con sus socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios” (UN, 2012: 37).

Principio Rector 18

Este implica evaluar los riesgos relacionados con los derechos humanos y el cómo llevar a la práctica su declaración de política en relación con el respeto y la responsabilidad sobre los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas con alguna actividad empresarial. El proceso de diligencia debida en este principio se centra en el indicador de riesgo para los derechos humanos.

Así, una empresa puede plantear riesgos relacionados con los derechos humanos en diversos grupos como: 1) empleados de la empresa, 2) comunidades ubicadas alrededor de las instalaciones de la empresa, 3) trabajadores de otras empresas de su cadena de valor, 4) usuarios de sus productos y servicios, y 5) otros participantes en el desarrollo de los productos. Todos estos grupos

integrados por personas que pueden verse afectadas por las acciones y decisiones de la empresa, así como por las pruebas de los productos.

Los momentos críticos que la empresa debe evaluar en el marco de este principio son aquellos que ocurren al emprender una actividad o establecer una relación comercial (Deva, 2012). Es decir, la entrada en un mercado, el lanzamiento de un producto, los cambios normativos o transformaciones más profundas de la actividad empresarial, la adquisición de empresas y la anticipación de cambios en el entorno operativo.

En consecuencia, este principio establece un conjunto de diez reglas para guiar las negociaciones entre Estados e inversores. Según la Organización de las Naciones Unidas (2012): 1) la preparación y planificación de todo proyecto para abordar adecuadamente sus consecuencias, 2) la gestión de los posibles efectos negativos sobre los derechos humanos para establecer la responsabilidad de prevenir y mitigar los riesgos, 3) normas de ejecución del proyecto, todas a favor de prevenir, mitigar y corregir sus efectos negativos, 4) cláusulas de estabilización, revisar y redactar que las cláusulas de inversión o de protección al inversionista no interfieran con los esfuerzos de buena fe del Estado en la aplicación de leyes, reglamentos o políticas de manera no discriminatoria, 5) cláusula de bienes o servicios adicionales de acuerdo a las responsabilidades y obligaciones del Estado y de los inversionistas, 6) seguridad física del proyecto para garantizar los principios y normas relacionados con los derechos humanos, 7) participación de la comunidad a lo largo de su ciclo de vida, y desde etapas tempranas, 8) monitoreo y cumplimiento de normas en el marco del proyecto en materia de protección de los derechos humanos, 9) mecanismos de reparación de agravios por daños extracontractuales a terceros para reparar perjuicios, y 10) transparencia/publicación de las condiciones del contrato como razones convincentes del alcance, duración y excepciones.

De estas reglas queda claro que, dentro de la actividad empresarial, la probabilidad de un efecto negativo sobre los derechos humanos es igual de importante que su gravedad. En consecuencia, el Principio Rector 18 no puede valorarse bajo un análisis de costo-beneficio tradicional, porque las consecuencias negativas potenciales sobre los derechos humanos deben incluir evaluación, identificación y proyección de los efectos de las actividades propuestas y relaciones devenidas de estas, sobre el grupo diverso de personas que integran la organización y su entorno.

Principio Rector 19

Integración es la palabra clave de este principio. Es decir, la integración como proceso que consiste en recoger cada uno de los resultados posibles como consecuencia negativa concreta, para determinar qué empleados han de ocuparse de hacerle frente y garantizar la adopción

de una medida eficaz. Por lo tanto, la integración determina el éxito de la empresa a la hora de incorporar su compromiso político con los derechos humanos a todos los niveles. Al respecto, asegura la incorporación de un compromiso empresarial con los derechos humanos dentro de cada fase del proceso productivo.

En virtud de este principio rector, se valoran las acciones de la empresa para adoptar medidas y poner fin o prevenir consecuencias negativas sobre los derechos humanos. También se valora la capacidad de la empresa para influir y mitigar el efecto residual de sus actividades.

Principio Rector 20

En virtud de este principio la empresa muestra una imagen completa de sus actividades, por lo que debe hacer un seguimiento de la eficacia de la respuesta dada utilizando indicadores cualitativos y cuantitativos, así como la información procedente de fuentes internas y externas, incluidas las partes afectadas. Por lo tanto, este principio permite cuantificar para gestionar basándose en información plena de la actividad empresarial. En este caso, la información obtenida a través del seguimiento refuerza: 1) el proceso interno y externo de rendición de cuentas, y 2) las bases para cualquier nivel de comunicación externa que se considere necesario y aconsejable.

El proceso de monitoreo tiene sentido cuando incluye la cultura y el sistema de la empresa para contribuir a la incorporación del respeto a los derechos humanos. Así, los modelos útiles y eficaces son aquellos capaces de amortizar la atención prestada a los derechos humanos. Es decir, deben ser creíbles y sólidos para facilitar a la empresa el ejercicio de conocer y demostrar sus impactos.

Principio Rector 21

La rendición de cuentas es una tarea importante para las empresas. A nivel interno sirve para evaluar los objetivos comerciales alcanzados ante los inversionistas, mientras que a nivel externo sirve para demostrar los efectos potenciales y reales que pueden o no estar afectando a los derechos humanos. Este ejercicio es de interés público, porque repercute en la imagen y el cumplimiento de las responsabilidades de la empresa en materia de derechos humanos.

Por lo tanto, se consideran las acciones que la empresa debe tomar y las condiciones para comunicar la forma en que enfrenta los riesgos y los da a conocer. De esta manera, la forma de comunicación debe satisfacer el propósito de ejecutarla. Mientras tanto, si el propósito es comunicar, la comunicación puede limitarse al grupo afectado, teniendo en cuenta sus niveles de educación, idioma y cultura. En este principio, la diligencia debida valora el máximo nivel de transparencia que la empresa muestra en sus informes oficiales y públicos, para ayudar a proteger la reputación de la organización y fomentar

una mayor confianza en sus esfuerzos por respetar los derechos humanos, englobando temas a nivel financiero, medioambiental y social.

A continuación, en la Tabla 1 se resume el ámbito y las variables usadas para evaluar la *due diligence* de acuerdo con los PREDH 17, 18, 19, 20 y 21 en materia de derechos humanos.

Tabla 1. **Ámbito y variables para evaluar due diligence de acuerdo con Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos 17, 18, 19, 20 y 21.**

Principio Rector	Ámbito	Variables
Principio Rector 17	Evaluación continua de actividades de la empresa y las relaciones comerciales.	-Producción y gestión -Proveedores de materia prima, venta de productos
Principio Rector 18	Riesgo en grupos diversos al emprender y desarrollar actividades comerciales	-Condiciones apropiadas de los contratos -Evaluación de los riesgos de las nuevas actividades y relaciones comerciales
Principio Rector 19	Integración del trabajador especialista en derechos humanos a la empresa	-Mecanismo de transmisión de información a nivel interno de la empresa - Interacción con expertos externos sobre derechos humanos
Principio Rector 20	Imagen completa de las actividades de la empresa	-Efectos sobre la salud -Seguridad e impacto ambiental -Infracciones en materia de seguridad del trabajador
Principio Rector 21	Rendición de cuentas	-Posibles violaciones, reales y potenciales en la cadena de suministro -Consumo de agua -Tipos de ensayos y condiciones de seguridad en la producción de medicamentos -Incidentes con consecuencias negativas en el entorno a la empresa

De la Tabla 1 destacan los ámbitos y variables que permiten valorar la responsabilidad de las empresas en materia de debida diligencia en todos los aspectos relacionados con los derechos humanos. En particular, a través de la aplicación y cumplimiento voluntario de los Principios Rectores 17, 18, 19, 20 y 21, la empresa podrá garantizar resultados positivos a nivel de derechos humanos durante y después del desarrollo de sus actividades comerciales en función de la evaluación continua, la detección de riesgos en diversos colectivos, la integración del trabajador en la tarea de proteger los derechos humanos, así como desde la imagen completa y la rendición de cuentas por parte de la empresa.

Casos en la India relacionados con *Due Diligencia*

La India se considera una tierra de oportunidades, ya que representa una región vibrante y atractiva para las empresas que desean ampliar o crear sus bases de clientes globales. Este país ha logrado un rápido ascenso en sectores como los servicios financieros e informáticos, la agroindustria, la minería, la producción de ladrillos, el bordado, la fabricación de alfombras y la elaboración de artículos de lujo, entre otros. Todo esto a pesar de las dificultades que plantearon medidas como la desmonetización del billete de mayor denominación del país en 2016 y la apertura gradual del comercio con socios no regionales (Hurtado & Zerpa de Hurtado, 2019, 2020; Zerpa de Hurtado et al., 2021). Por este motivo, la economía india es un lugar de escrutinio público para la evaluación de las actividades comerciales de las grandes empresas establecidas en el país desde 1980.

En este sentido, la debida diligencia empresarial se ocupa del cumplimiento voluntario de los PREDH en ámbitos como: 1) evaluación continua de las actividades y relaciones comerciales de la empresa, 2) riesgo en diversos colectivos a la hora de emprender y desarrollar actividades comerciales, 3) integración de trabajadores especialistas en derechos humanos a la empresa, 4) imagen completa de las actividades de la empresa, y 5) rendición de cuentas, validar la responsabilidad y reparación de los daños que las empresas multinacionales generan en el medio ambiente. En este sentido, a continuación, se exponen los casos de empresas multinacionales en India con una relación positiva o negativa en el cumplimiento de los principios rectores de la *due diligence* en materia de derechos humanos.

Multinacionales del sector de servicios informáticos

En cuanto a los servicios financieros e informáticos, India concentró un gran volumen de inversión desde 1990 por parte de multinacionales estadounidenses y británicas que subcontrataron muchas tareas rutinarias como la contabilidad,

el soporte informático y las nóminas. Más tarde, durante la primera década del siglo XXI, el país avanzó como líder mundial en la prestación de servicios hasta convertirse en *Business Process Outsourcing* (BPO), subcontratación de procesos empresariales. La tipología de negocio inicial fueron los *call centers* y las factorías de *software* de bajo costo, que posteriormente evolucionaron hacia un espacio que alberga centros de investigación y desarrollo (I+D) integrados en una red global de centros de innovación que además permite la deslocalización o subcontratación en el extranjero (Ambrojo, 2004; Shifferes, 2007).

Esto fue resultado del aprovechamiento de las diversas ventajas competitivas de la India. Entre las que destacan el alto nivel de formación y dominio del inglés de la fuerza laboral, el buen acceso a Internet en las principales ciudades y los bajos salarios en contraste con los ofrecidos por empresas similares en Europa y los Estados Unidos.

Bajo este contexto, el *Silicon Valley* de la India se estableció en Bangalore, consolidándose como la Ciudad Electrónica del país. Allí se concentran en la actualidad las multinacionales que aprovecharon las ventajas de instalarse en India. Destacando por orden cronológico y de inversión externa multinacionales como: Texas Instruments, Cisco Systems, Hewlett-Packard, Dell, IBM, IBMN, Accenture, EDS, SAP HANA, SAP S/4HANA, HP, Google, Apple, Oracle, People Soft, EMC, AOL, Motorola, Earthlink y Uber (Srivastava & Bhatnagar, 2008; Byington & McGee, 2010; Ceil, 2013). Cada una de ellas se caracteriza por contar en sus instalaciones con centros de innovación y desarrollo, soporte tipo *outsourcing*, servicio de atención al cliente e integración.

Los macrocampus de estas multinacionales albergan oficinas, laboratorios en una red de centros de innovación situados en Bengaluru, Gurgaon y Pune. Hasta 2007, estas organizaciones contrataron a más de 5.000 empleados para el sector, mientras que en 2020 la cifra se elevó a 30.000 millones de empleos³¹, destacando la categoría de deslocalización y teletrabajo de los trabajadores indios enviados a las casas matrices o filiales a nivel mundial.

De estas experiencias se desprenden situaciones que, a nivel de debida diligencia en materia de derechos humanos, permiten, a primera vista, evaluar la responsabilidad y reparación de daños de las empresas multinacionales establecidas en India. Experiencias positivas como la alta tasa de alfabetización que ronda el 90% de la población relacionada y no relacionada con las actividades de las empresas ubicadas en la ciudad electrónica de Bangalore. Sin embargo, saltan a la vista otras experiencias negativas relacionadas con el tipo de contratación y los requisitos de contratación de los trabajadores.

En los centros tecnológicos de Bangalore, a pesar de contar con empleos y espacios decentes, los trabajadores son obligados a ajustar su acento al inglés británico, como condición de acercamiento y aceptación cultural.

Además, existe un ascenso en la deslocalización laboral de trabajadores indios altamente cualificados, que son subcontratados en el extranjero por salarios muy bajos (Arrieta, 2016). Frente a esta experiencia de contratación, existe una neutralidad política de los Estados que permiten a las empresas multinacionales subcontratar servicios tecnológicos en India a pesar del riesgo y del impacto sobre la seguridad y la estabilidad del trabajador. Por otro lado, son evidentes las limitaciones a la libre competencia de las empresas asociadas al sector, tanto a nivel local como internacional, principalmente en los Estados Unidos, el Reino Unido y Alemania.

Multinacionales del sector de la moda y la belleza

En la piel y la ropa de muchas personas en el mundo se lucen polvos, lentes de contacto y mucho brillo fruto del laborioso trabajo de manos indias. El sector mundial de la belleza, formado por la industria cosmética y de artículos de lujo, estableció su cadena de suministro en India durante la década de 1980. Desde esa fecha y hasta 2021, el país exhibe a decenas de artesanos indios en Kardigar, Mumbai, encorvados con agujas sobre telas bordando y confeccionando prendas de lujo. El mismo escenario se da en Koderma y en Jharkhand, donde mujeres, hombres y niños se exhiben con cestas cuyo brillante contenido revela la mica extraída de profundas minas abandonadas, ya que el Estado prohibió su explotación por el daño que causaba a los ecosistemas silvestres y forestales (Garg, 2017; Schultz et al., 2020).

Sobre la realidad de Karigar, en Bombay, la ciudad alberga un importante número de talleres y empresas exportadoras que son intermediarios entre la marca y los artesanos. Estas fábricas ofrecen servicios de diseño, muestreo y confección de prendas de moda exclusivas. Pero, el caso de la ausencia de normas de seguridad en las fábricas a través de la externalización del trabajo, la nula protección social, el trabajo infantil y la esclavitud, la ausencia de prestaciones de salud, los lugares y edificios no adecuados para llevar a cabo el trabajo de bordado y la confección de piezas exclusivas de la India, revelan la falta de la debida diligencia responsable en la cadena de suministro de las casas de moda que contratan el trabajo de bordado en Karigar (Schultz et al., 2020).

Casos como los ocurridos en 2005, en Madanpura, Uttar Pradesh, incluyeron la liberación de 450 niños de entre 6 y 14 años, esclavos que trabajaban entre 10 y 14 horas en pequeñas fábricas de bordados, cuero y alimentos (El País, 2005). Y en 2018, en Gujarat, se liberaron 73 niños de entre 8 y 14 años que fabricaban pulseras, pendientes y collares de imitación en condiciones inhumanas con destino al Reino Unido, Alemania, los Estados Unidos y Oriente Medio (Olazábal, 2018). Todo lo cual muestra la relación discreta e indirecta de intermediarios indios con grandes empresas de moda como Dior, Saint Laurent, entre otras marcas británicas, alemanas y estadounidenses. Es decir, las graves afecciones en las actuaciones de las

corporaciones del imperio de la moda en París, Milán y Londres, dejaron al descubierto el incumplimiento de *due diligence* en su cadena de suministro.

En consecuencia, y para reparar el daño causado en Karigar, Mumbai, las multinacionales de la moda -Gucci, Saint Laurent, Fendi, Christian Dior, Burberry y Mulberry- firmaron el pacto Utthan o proyecto de observancia para garantizar la seguridad en las fábricas de Mumbai y dignificar a las bordadoras indias. Esto a partir de la estandarización del salario y el fortalecimiento de la seguridad en las plantas de trabajo (Schultz et al., 2020).

Sin embargo, este pacto no fue jurídicamente vinculante y duró tres años tras su firma en 2013. Posteriormente, las fábricas y plantas no reguladas incumplieron las normas de seguridad de las empresas en India. Es decir, en la actualidad los trabajadores no tienen prestaciones, protección laboral y otros beneficios que sí reciben los empleados en otras partes del mundo. Además, es evidente que las horas extraordinarias coinciden con la demanda estacional de la semana de la moda en Europa, lo que expone a los trabajadores a mayores niveles de vulnerabilidad durante una época concreta del año.

Una vez firmado el pacto de Utthan, la realidad en las fábricas indias no cambió. Aunque muchas se vieron obligadas a trasladarse a instalaciones más seguras, el aumento del costo del alquiler hizo que, luego de que las marcas sintieron el traslado del costo al precio final de las prendas, cancelaran pedidos y se trasladaran a fábricas inseguras pero que garantizaban un precio final más barato por prenda. También, a nivel del rango legal de las horas laborales señaladas en el pacto, las casas de moda indicaron que las horas debían ser laxas cuando los pedidos se realizaran a última hora, de lo contrario no se pagarían. De esta manera, los dueños de la fabricas en Karigar, Mumbai, mostraron inconsistencia entre lo que se deseó lograr con el pacto y lo que realmente ocurrió en las fábricas de bordados en India.

Multinacionales del sector del automóvil y la electrónica

Para las industrias mundiales de la electrónica y el automóvil, India representa el principal proveedor de mica, el mineral base de los chips electrónicos, así como de láseres, radares y pintura para autos. Los principales centros de mica, minas, plantas de tratamiento y lugares de venta final se concentran en Jharkhand, Koderma y Giridih. En Jharkhand y Giridih, la mica no sólo incluye la explotación laboral infantil, sino que también destruye vidas y el medio ambiente. En esta localidad de la India, la muerte por asfixia en los pozos mineros y los graves problemas de salud de los trabajadores, como la tuberculosis, son otros de los daños causados por la extracción de mica para la industria mundial (Singh, 2019).

A esta situación se añade el hecho de la deforestación provocada por la actividad minera, a pesar de la existencia de una ley forestal promulgada en 1980 que prohibía

la extracción de mica en minas subterráneas en el país. Sin embargo, las minas abandonadas fueron ocupadas ilegalmente por contratistas locales que explotan ilegalmente el mineral, utilizando a mujeres y niños no sólo por los bajos salarios sino también por la condición física de sus manos, flexibles y pequeñas, ideales para extraer el recurso natural (Tripathi, 2022). En Koderma, los centros de venta de mica la obtienen en plantas de procesamientos, que a su vez se abastecen de la extracción en minas ilegales, mediante el trabajo de niños y mujeres en condiciones peligrosas y extremas de salud y seguridad en las minas (Gupta & Gupta, 2015; Dhawan et al., 2018).

La principal consecuencia de esto es que, según la Comisión Nacional para la Protección de los Derechos del Niño (National Commission for Protection of Child Rights, 2023), en la India unos 22.000 niños de entre 6 y 14 años abandonan la escuela y trabajan como carroñeros en minas ilegales de mica. A esto se suma la desaparición de especies silvestres en la zona como consecuencia de la explotación minera y las muertes de trabajadores por derrumbes en las minas, así como por enfermedades derivadas de esta actividad económica.

Esta situación, en el marco de la debida diligencia, hizo que las empresas multinacionales adoptarán *the Responsible Mica Initiative* (2024), o iniciativa de mica responsable, como principio en su cadena de suministro. El principal objetivo de esta iniciativa es sacar a los niños del trabajo infantil en las minas y reintegrarlos en la educación. Sin embargo, los resultados no han sido positivos, los niños siguen trabajando en las minas, así como las mujeres y los hombres expuestos a actividades peligrosas porque es la única fuente de empleo e ingresos para la subsistencia de estas personas y sus familias.

La *Responsible Mica Initiative* ha querido reparar el daño causado al grupo de personas que trabaja en las minas de mica de la India, por lo que cada empresa que utiliza mica paga una cuota para reparar el daño ocasionado a los trabajadores de Jharkhand, Koderma y Giridih. Además, los objetivos de la cadena de suministro sostenible de mica de las corporaciones electrónicas y automovilísticas son: 1) aumentar los medios de vida de la población, 2) el acceso a una educación de calidad, 3) la mejora de la salud, la nutrición y el acceso a planes gubernamentales, y 4) la formalización de una industria de la mica sostenible y respetuosa con todos los temas medioambientales.

CONCLUSIONES

Due diligence empresarial es el marco mínimo de responsabilidad y reparación de daños en materia de derechos humanos que puede surgir durante y luego de realizados los procesos productivos de las empresas. Esto permite que cada empresa en el mundo reconozca las consecuencias de su actividad, reconociendo los efectos positivos que puede generar, así como los problemas de

irrespeto a los derechos humanos de grupos diversos de la población relacionados directa e indirectamente con la corporación.

Y aunque la debida diligencia forma parte de un principio voluntario para cumplir y realizar actividades dentro del marco aceptable ante los posibles daños causados por las actividades de las corporaciones, fue en 2011 cuando la ONU desarrolló los Principios Rectores que permiten evaluar y cuantificar los daños causados por las corporaciones si no cumplen con *due diligence*.

Por otra parte, India, desde 1980, ha sido un centro geográfico atractivo para las inversiones en sectores como la moda, la informática, las finanzas, los autos y la electrónica. Esto ha permitido reconocer experiencias corporativas que permiten valorar la debida diligencia de las corporaciones con inversiones en India y con cadenas de suministros ancladas en dicho país.

Casos emblemáticos como la liberación de niños esclavos en fábricas de joyas, bordados, cuero, entre otras, así como muertes silenciadas, muertes accidentales de grupos considerables de personas, han centrado la mirada en el cumplimiento de debida diligencia de las corporaciones extranjera que son atraídas por la economía india. Las medidas aún son tímidas y existe una complicidad discreta entre intermediarios, Estado y corporaciones, mientras la población más vulnerable continúa sujeta a círculos de pobreza, esclavitud y maltrato por el hecho de que algunos de los trabajos pagados por grandes corporaciones representan la única forma de subsistencia económica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ambrojo, J.C. (2004). India sacude la industria mundial con sus servicios de desarrollo a distancia. El País. https://elpais.com/diario/2004/04/08/ciberpais/1081391730_850215.html

Arrieta, E. (2016). Bangalore: de fábrica de software “low cost” a cuna mundial de innovación. Expansión Economía Digital: Innovación Blog: Desde Bangalore: Explorando la nueva geo- estrategia digital. <https://www.expansion.com/economia-digital/innovacion/2016/02/07/56b21ea4e2704ed3168b463b.html>

Byington, R.J., & McGee, A.J. (2010). White-collar crime: A due diligence issue in India. *J. Corp. Acct. Fin.*, 21, 9-15. <https://doi.org/10.1002/jcaf.20621>

CaixaBank. (2021). India. 2021. https://www.caixabank.es/empresa/internacional/or/india_es.html

Cappelli, P. (2013). Corruption in India: Multinationals Join the Accused. (2013). Wharton University of Pennsylvania. <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/corruption-in-india-multinationals-join-the-accused/>

Ceill, C. (2013). Role of Due Diligence in Mergers and Acquisition <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2294836>

Deva, S. (2012). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies. *European Company Law*, 9(2), 101-109. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2028785

Dhawan, R., Gupta, S., Huddar, N., Iyer, B., Mangaleswaran, R., & Padhi, A. (2018). The auto component industry in India: Preparing for the future. (Ponencia). 58th Annual conference organized by the Automotive Component Manufacturers Association of India (ACMA). https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/feature%20insights/asia%20pacific/the%20auto%20component%20industry%20in%20india%20preparing%20for%20the%20future/acma%20vertical_onscreen_final.ashx

El País. (2005). 450 niños esclavos, liberados en India. https://elpais.com/diario/2005/06/02/internacional/1117663213_850215.html

Esteve, J.E. (2011). The Guiding Principles on Transnational Corporations and Human Rights in the United Nations Framework to “Protect, Respect and Remedy”: Towards Corporate Responsibility or Institutional Complacency? *Spanish Yearbook of International Law*, 27, 317- 351.

Europa Press. (2017). Una delegación de la India visita Endesa para conocer el desarrollo de las renovables en España. https://www.finanzas.com/macroeconomia/economia-energia-una-delegacion-de-la-india-visita-endsa-para-conocer-el-desarrollo-de-las-renovables-en-espana_13655948_102.html

García, J. (2003). Las empresas multinacionales como actores autónomos de las relaciones internacionales. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Garg, Y. (2017). Environmental friendly clothing: an emerging trend in the Indian fashion industry? *Journal of Management Value & Ethics*, 7(4).

GRI. (2021). About GRI. 2021. <https://www.globalreporting.org/about-gri/>

Gupta, P.K., & Gupta, S. (2015). Corporate frauds in India – perceptions and emerging issues”, *Journal of Financial Crime*, 22(1), 79-103. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2013-0045>

Hurtado, A., & Zerpa de Hurtado, S. (2019). India-Venezuela: Analysis of demonetization measures.” *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8, 58-67.

Hurtado, A., & Zerpa de Hurtado, S. (2020). India y América Latina: Evidencia de Convergencia Económica y Comercial. Documentos de Trabajo ALADI, 3.

- National Commission for Protection of Child Rights. (2023). Annual Report 2021-22. https://ncpcrin-my.sharepoint.com/personal/it_ncpcrin_onmicrosoft_com/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Fit%5Fncpcrin%5Fonmicrosoft%5Fcom%2FDocuments%2FAnnual%20Report%202021%2D22%2FAnnual%20Report%202021%2D22%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fit%5Fncpcrin%5Fonmicrosoft%5Fcom%2FDocuments%2FAnnual%20Report%202021%2D22
- National Company Law Appellate Tribunal. (2017). Subhinder Singh Prem V. Union of India. <https://www.casemine.com/judgement/in/5af1824d9eff430d63396816>
- Olazábal, V. (2018). Rescatan en India a 73 niños que “trabajaban día y noche” para fabricar joyas de imitación. *Internacional: Explotación Infantil. El Mundo*. <https://www.elmundo.es/internacional/2018/04/10/5acbc02f22601d926f8b4637.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2000). El Pacto Mundial. La responsabilidad cívica de las empresas en la economía mundial. Derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Organización de las Naciones Unidas. (2012). The responsibility of companies to respect human rights. Interpretation guide. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2003). Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights. Subcommission on the Promotion and Protection of Human Rights. <https://digitallibrary.un.org/record/501576?v=pdf>
- Red Española del Pacto Mundial. (2019). Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/11/Empresas-y-derechos-humanos.pdf>
- Responsible Mica Initiative. (2024). Our Principles. <https://responsible-mica-initiative.com/about-us/rmi/>
- Ruggie, J.G. (2018). ¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multilaterales. En, C. Rodríguez Gavito (Ed.). *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Schultz, K., Paton, E. & Jay, P. (2020). The luxury industry hides a supply chain in India. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2020/03/14/espanol/estilos-de-vida/DIOR-SAINT-LAURENT-EXPLORACION-INDIA.html>
- Sethi, P., & Schepers, D. (2014). United Nations Global Compact: The Promise-Performance Gap. *Journal of Business Ethics*, 122(2), 193–208. <http://www.jstor.org/stable/42921428>
- Shifferes, S. (2007). Revolución multinacional en India. *BBC World*. http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid_6293000/6293583.stm
- Singh, G. (2019). Mica scavenging in Jharkhand destroys lives and environment. *Mongabay*. New & Inspiration from nature’s frontline in India. <https://india.mongabay.com/2019/10/mica-scavenging-in-jharkhand-destroys-lives-and-environment/>
- Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2008). Talent acquisition due diligence leading to high employee engagement: case of Motorola India MDB. *Industrial and Commercial Training*, 40(5), 253–260. <https://doi.org/10.1108/00197850810886496>
- Startup Guide. (2019). Due diligence: theory and practice of risk auditing. <https://www.ionos.es/startupguide/creacion/due-diligence/>
- Tole, J. (2019). Desafíos para la regulación de los derechos humanos y las empresas: ¿Cómo lograr proteger, respetar y remediar? *Universidad Externado de Colombia*.
- Tripathi, C.R. (2022). The role of imitation in technological learning and catch-up: evidence from the Indian automobile industry. *The University of Manchester*.
- Weissbrodt, D., & Kruger, M. (2003). Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. *The American Journal of International Law*, 97(4), 901–22. <https://doi.org/10.2307/3133689>
- Zerpa de Hurtado, S., Gangopadhyay, A., & Hurtado, A. J. (2021). India-América Latina: Relación comercial e inversión. https://www.observatorioasiapacifico.org/images/2021/India_LAT_1.pdf