

**LA INSTITUCIONALIZACIÓN  
DE LAS INICIATIVAS DE  
PROMOCIÓN DEL RESPETO  
DE LOS DERECHOS  
HUMANOS POR PARTE  
DE LAS EMPRESAS**

**ICIP Research**

**07**

**ICIP**



# LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Daniel IGLESIAS MÁRQUEZ

**ICIP Research**  
**07**



El manuscrito de esta investigación se completó en septiembre de 2019

© 2019 Institut Català Internacional per la Pau  
C. Tapineria, 10, 3a planta  
08002 Barcelona  
T. 935 544 270 / [icip@gencat.cat](mailto:icip@gencat.cat)  
[www.icip.cat](http://www.icip.cat)

© 2019 Semilla Consultores SAS  
Calle 73, 10-10 of. 40300000 Bogotá  
T. 571 2104845 / 57 31048386290  
[juan.cano@semillaconsultores.com](mailto:juan.cano@semillaconsultores.com)

Diseño y maquetación  
Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions

---

## SUMARIO

I. GLOSARIO	11
II. ABREVIATURAS	19
III. PRÓLOGO	21
IV. INTRODUCCIÓN	25
V. NIVEL SUPRANACIONAL	31
a. Organizaciones internacionales	33
i. Naciones Unidas	35
Pacto Mundial	35
Principios para la Inversión Responsable	48
Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar	55
Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales	69
Observación general núm. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño	72
Resolución 26/9 sobre la “Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos”	84

Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales	94
Observación general núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales	102
ii. UNICEF	110
Derechos del Niño y Principios Empresariales	110
iii. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico	118
Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	118
Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola	131
Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo	143
Guía de diligencia debida de la OCDE para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo	151
Guía de diligencia debida de la OCDE para el sector de la confección y del calzado	159
Conducta empresarial responsable para inversores institucionales: consideraciones clave para la diligencia debida bajo las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	164
Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable	170
iv. Organización Internacional del Trabajo	179
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social	179
v. Organización Internacional de Normalización	188
Norma ISO 26000:2010. Guía sobre responsabilidad social	188
vi. Organización para la Alimentación y la Agricultura	196

Principios para la inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios	196
vii. Banco Mundial	207
Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social	207
b Organizaciones regionales	219
i. Unión Europea	221
Parlamento Europeo	221
Reglamento (UE) 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera	221
Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos	230
Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de septiembre de 2015, sobre derechos humanos y tecnología: el impacto de los sistemas de intrusión y vigilancia en los derechos humanos en terceros países (2014/2232(INI))	237
Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2016, sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países (2015/2315(INI))	241
Resolución del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2017, sobre la Iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección (2016/2140(INI))	246
Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo	254

Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2017, sobre el impacto del comercio internacional y las políticas comerciales de la unión en las cadenas de valor mundiales (2016/2301(INI))	261
Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de julio de 2018, sobre la violación de los derechos de los pueblos indígenas en el mundo, incluido el acaparamiento de tierras (2017/2206(INI))	268
Comisión Europea	272
Plan de acción: financiar el desarrollo sostenible	272
Guías sectoriales de la Comisión Europea sobre la aplicación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos	276
Consejo de la Unión Europea	283
Conclusiones del Consejo sobre la Unión Europea y las cadenas de valor mundiales responsables	283
Conclusiones del Consejo de Asuntos Exteriores de la Unión Europea sobre las empresas y los derechos humanos	286
Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)	290
Opinión de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) sobre Mejorar el acceso a un recurso efectivo en el área de empresas y derechos humanos	290
ii. Consejo de Europa	300
Recomendación CM/Rec(2016)3 del Consejo de Ministros del Consejo de Europa sobre empresa y derechos humanos	300
iii. Organización de los Estados Americanos	308
Guía de principios sobre responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas	308
Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) sobre la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial	314



Resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) sobre la promoción y protección de derechos humanos	318
<b>VI. NIVEL ESTATAL</b>	<b>323</b>
a. Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos	325
b. América	339
i. Canadá	341
Canadian Ombudsperson for Responsible Enterprise y Advisory Body on Responsible Business Conduct	341
ii. Colombia	346
Guías Colombia en derechos humanos y derecho internacional humanitario	346
iii. Estados Unidos	354
Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank de reforma de Wall Street y protección a los consumidores	354
c. Europa	361
i. Europa	363
Iniciativa “Tarjeta Verde” sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones de derechos humanos	363
ii. Alemania	366
Alianza alemana para textiles sostenibles	366
Propuesta legislativa de las organizaciones de la sociedad civil sobre diligencia debida en materia de derechos humanos	372
iii. España	379
Proposiciones no de ley sobre empresas y derechos humanos	379

iv. Francia	382
Ley del deber de vigilancia	382
v. Luxemburgo	387
Iniciativa sobre la diligencia debida para las empresas transnacionales en Luxemburgo	387
vi. Países Bajos	390
Acuerdos sectoriales para una conducta empresarial responsable	390
Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil	397
vii. Reino Unido	402
Sección 54 sobre la transparencia en las cadenas de suministro de la Ley de esclavitud moderna	402
viii. Suiza	410
Ley federal sobre servicios de seguridad privada prestados en el extranjero	410
Iniciativa popular para empresas responsables	419
d. Asia	427
i. China	429
Lineamientos sobre responsabilidad social en la inversión minera china en el extranjero	429
Lineamientos chinos para la debida diligencia para las cadenas responsables de suministro de minerales	435
e. Oceanía	443
i. Australia	445
Proyecto de ley de esclavitud moderna	445

VII NIVEL SUBESTATAL	453
a. California	455
Ley de California sobre transparencia en la cadena de suministro	457
b. Cataluña	463
Ley 16/2014 de acción exterior y de relaciones con la Unión Europea	465
Resolución 359/XI sobre el respeto de los derechos humanos por las empresas catalanas que operan en el exterior	467
Propuesta de código ético de respeto de los derechos humanos y de la igualdad de género para la internacionalización responsable de las empresas catalanas	472
Estrategia catalana de empresas y derechos humanos de la Generalitat de Catalunya	479
c. Escocia	485
Elaboración de un Plan de acción sobre empresas y derechos humanos para Escocia	487
d. Hong Kong	491
Proyecto de ley de esclavitud moderna	493
e. Nueva Gales del Sur	497
Ley de esclavitud moderna	499
VIII. NIVEL EMPRESARIAL (Iniciativas sectoriales)	505
a. Iniciativas sectoriales mixtas	507
i. Sector Extractivo	509
Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos	509
Sistema internacional de certificación del Proceso de Kimberley para el comercio internacional de diamantes en bruto	515

Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas	521
ii. Sector militar y de seguridad privada	532
Documento de Montreux sobre las obligaciones jurídicas pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en lo que respecta a las operaciones de las empresas militares y de seguridad privadas durante los conflictos armados	532
Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada	538
b. Iniciativas sectoriales privadas	545
i. Sector textil y de la confección	547
Código de conducta y Manual de NICE para la industria textil y de la moda	547
ii. Sector financiero	567
Principios de Ecuador	567
Thun Group of Banks	575
iii. Sector de la abogacía	584
Guía práctica sobre empresas y derechos humanos para abogados mercantiles	584
iv. Multisectorial	590
Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas	590
<b>IX. CONCLUSIONES</b>	<b>599</b>
Reflexiones finales	601

## I. GLOSARIO<sup>1</sup>

**ACCESO A LA JUSTICIA.** Se entiende como la capacidad de las personas para buscar y obtener, de forma individual o colectiva, una reparación a través de instituciones formales o informales de justicia, en relación con la vulneración de sus derechos.

**CADENA DE VALOR.** La cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. En la cadena de valor se incluye a las entidades con las que se mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que: a) suministran productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; b) reciben productos o servicios de la empresa.

**CÓDIGO DE CONDUCTA.** Es un documento no vinculante que establece de manera pormenorizada las normas mínimas y las expectativas de conducta de las empresas.

**COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL.** Este es un concepto derivado del derecho internacional privado que se encarga de determinar la competencia de los tribunales de un país concreto para conocer de un asunto que presente un carácter internacional. Por ejemplo, cuando las partes tienen nacionalidades diferentes o no residen en el mismo país. En este caso, los tribunales de varios países podrían ser competentes para conocer del asunto; es lo que se llama un conflicto de competencia judicial. Las normas de competencia internacional fijan criterios para determinar el país cuyos tribunales son competentes para conocer de un litigio de este tipo.

**CONFLICTO DE JURISDICCIÓN.** Es la situación jurídica que se produce cuando dos o más órganos judiciales pretenden conocer, de manera directa o indirecta, de un asunto de carácter internacional. También pueden plantearse entre órganos judiciales de un mismo Estado.

---

1 Las definiciones y descripciones de los conceptos de este glosario se recogen de diversos textos, guías interpretativas y directrices elaborados por organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil y centros de investigación que abordan las obligaciones y responsabilidades de los Estados y de las empresas de prevenir y remediar violaciones de derechos humanos en el marco de actividades empresariales.

**CONFLICTO DE LEYES.** Es la situación jurídica que se produce cuando un asunto de carácter internacional se encuentra sometido a dos o más normas procedentes de diferentes sistemas jurídicos de Estados soberanos e independientes.

**CONSULTA/PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS.** Es un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados, que permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.

**DAÑOS AMBIENTALES.** Son los cambios adversos de los recursos naturales, como el agua, el suelo o el aire, que generan perjuicios a una función que desempeña ese recurso natural en beneficio de otro o del público o un daño a la biodiversidad o a los ecosistemas. Dichos perjuicios pueden a su vez afectar a las personas o a sus bienes y propiedades.

**DELITOS INTERNACIONALES.** Son los crímenes contenidos en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Se trata del genocidio (“actos perpetrados con la intención de destruir total o parcialmente a un grupo nacional, étnico, racial o religioso como tal”), los crímenes contra la humanidad (ataques sistemáticos y generalizados contra la población civil entre los que figuran el asesinato, la esclavitud, la tortura, la violación, la persecución discriminatoria, etc.), los crímenes de guerra (tal como se definen en el derecho internacional humanitario) y el crimen de agresión.

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.** Es el conjunto de normas internacionales convencionales o consuetudinarias que impone a los Estados la obligación de actuar de determinada manera o de abstenerse de realizar determinados actos a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos de personas.

**DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.** El derecho internacional privado se configura como el conjunto de normas y principios que cada ordenamiento nacional establece para dotar de una regulación las situaciones privadas internacionales.

**DERECHOS HUMANOS.** Los derechos humanos son garantías esenciales inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Por lo general, están contemplados en la ley, los tratados internacionales, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

**DILIGENCIA DEBIDA.** Es un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. El proceso incluye la integración y la respuesta a los resultados obtenidos en la evaluación, además del monitoreo de estas respuestas y la comunicación interna y externa de cómo se gestiona su impacto. Este proceso abarca los impactos negativos que la empresa pueda causar o a los que pueda contribuir a través de sus propias actividades, o que puedan relacionarse directamente con sus operaciones, productos o servicios debido a relaciones comerciales.

**EMPRESA FILIAL.** Las filiales son aquellas empresas cuya voluntad de decisión depende directamente de la empresa matriz. Estas cuentan con una responsabilidad limitada y una personalidad jurídica separada de la empresa matriz.

**EMPRESA MATRIZ.** La empresa matriz es aquella que puede ejercer distintos grados de control y, en consecuencia, delegar distintos niveles de autoridad en las filiales. Una empresa matriz puede ser propietaria de las acciones de otras que ella misma organizó o puede haber comprado las acciones de otras. Por lo general, tiene su sede o domicilio en el país de origen, donde toma las decisiones sobre las operaciones de todo el grupo corporativo. En la mayoría de los casos, pero no siempre, es un país en el Norte global, desde donde se ejerce el control económico, financiero y administrativo, directa o indirectamente, sobre las otras empresas subordinadas.

**EMPRESA MULTINACIONAL O TRANSNACIONAL.** Son aquellas empresas, privadas o públicas, que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen

la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre dichas entidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas.

**EMPRESA.** Toda entidad con ánimo de lucro, que independientemente de su forma jurídica ejerce una actividad económica de manera regular. Puede estar constituida según alguna de las siguientes formas jurídicas: sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima, sociedad laboral, sociedad cooperativa, entre otras, dependiendo el lugar donde se ha registrado o constituido.

**ESTADO ANFITRIÓN.** Se trata del Estado donde las empresas multinacionales invierten y operan a través de sus filiales, una empresa conjunta u otro acuerdo comercial. Una parte de los bienes y servicios que producen las empresas multinacionales se obtienen de las actividades realizadas en estos Estados.

**ESTADO DE ORIGEN.** Es el Estado en el que la empresa matriz tiene su domicilio, ha sido registrada, tiene su sede principal o realiza la mayor parte de su actividad económica.

**FORUM NECESSITATIS.** El foro de necesidad o *forum necessitatis* permite que los tribunales de un Estado puedan conocer de un litigio internacional, aunque no haya una norma concreta que lo determine como competente, con el único fin de evitar una denegación de justicia.

**FORUM NON CONVENIENS.** La doctrina del *forum non conveniens* se conoce y aplica principalmente por los países del *common law*. Esta doctrina permite al juez inicial declinar su competencia cuando estime que no tiene vinculación suficiente con el supuesto de hecho o cuando crea que su decisión carecerá de reconocimiento y ejecución extraterritorial ante otros tribunales nacionales.

**GRUPOS DE INTERÉS (stakeholders).** Personas, grupos o entidades que son afectadas o pueden serlo por las actividades de las empresas. Por ejemplo los trabajadores, los accionistas, las asociaciones, los sindicatos, los competidores, los inversores. Los grupos de interés tienen que considerarse



como un elemento esencial en la planificación estratégica de las actividades de las empresas.

**IMPACTO NEGATIVO POTENCIAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.** Es un efecto adverso sobre los derechos humanos que puede producirse, pero aún no se ha producido.

**IMPACTO NEGATIVO REAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.** Es una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo.

**IMPACTO NEGATIVO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.** Es una consecuencia negativa sobre los derechos humanos a causa de un acto que elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

**INFLUENCIA.** Es la habilidad de una empresa para influir en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte que causa o contribuye a causar un impacto negativo sobre los derechos humanos. Una empresa debería utilizar dicha influencia en caso de tenerla para prevenir o mitigar un impacto negativo sobre los derechos humanos que esté directamente vinculado con sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial.

**INTEGRACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.** Es el proceso macro que consiste en asegurar que la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos cale o se difunda a través de la organización, en su cultura y valores empresariales.

**JURISDICCIÓN EXTRATERRITORIAL.** Se refiere a la capacidad de un Estado, a través de diversas instituciones legales, reglamentarias y judiciales de ejercer su autoridad sobre actores y actividades fuera de su territorio. Los Estados ejercen su jurisdicción extraterritorial sobre la base de normas jurídicas internacionales que establecen una serie de circunstancias en las que los Estados pueden ejercer su jurisdicción de forma extraterritorial o establecer leyes que tienen un efecto más allá de sus fronteras.

**JURISDICCIÓN.** Se entiende por jurisdicción el poder de los tribunales de un Estado de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

**LEVANTAMIENTO DEL VELO CORPORATIVO.** Se trata de una técnica judicial excepcional empleada en determinadas circunstancias y con ciertos fines para corregir y sancionar actos en los que se ha utilizado fraudulentamente la responsabilidad limitada de las empresas.

**LEYES DE POLICÍA.** Es una disposición cuya observancia se considera esencial en un país para la salvaguardia de sus intereses públicos, tales como su organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable a un litigio internacional.

**MECANISMOS DE QUEJA.** Son procedimientos no judiciales a través de los cuales las personas afectadas y las comunidades pueden buscar remedio para los presuntos abusos de las empresas en materia de normas laborales, derechos humanos en general, protección del medio ambiente o normas de seguridad, generalmente ante la misma empresa. Estos mecanismos pueden usar procesos adjudicativos, basados en el diálogo u otros procesos que son culturalmente apropiados y compatibles con los derechos. Para que un mecanismo de queja sea efectivo debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo.

**MITIGACIÓN.** Se refiere a las medidas adoptadas para impedir o cesar las prácticas incorrectas de una de las partes que causen o contribuyan a un riesgo o impacto negativo sobre los derechos humanos. La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan determinados impactos negativos. La mitigación de los impactos de los efectos adversos sobre los derechos humanos se refiere a las acciones tomadas para reducir la extensión de un impacto por parte de un tercero, y cualquier impacto restante requerirá una remediación.

**OBLIGACIONES EXTRATERRITORIALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.** La responsabilidad de los Estados por los actos y omisiones del Estado, dentro o fuera de su territorio, que tengan efectos sobre el disfrute de los derechos humanos fuera de su territorio, así como las obligaciones de participar en la cooperación y asistencia internacionales para la realización de los derechos humanos.

**ORDEN PÚBLICO.** Es una excepción que permite dejar de aplicar un derecho extranjero si su contenido es manifiestamente incompatible con los principios y valores superiores del foro.

**PERSONALIDAD JURÍDICA SEPARADA.** Mediante esta doctrina legal las personas jurídicas son jurídicamente separadas y distintas de sus propietarios. La personalidad jurídica separada se aplica a la relación entre empresas matrices y filiales.

**POLÍTICA DE COMPROMISO.** Un documento que establece la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

**PREVENCIÓN.** La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca.

**RELACIÓN COMERCIAL.** Son aquellas relaciones que una empresa mantiene con entidades comerciales de su cadena de valor y con cualquier otra entidad estatal o no estatal (gubernamental o no gubernamental) directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios. Esto incluye las relaciones comerciales indirectas dentro de su cadena de valor superiores al del primer nivel y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas.

**REMEDIACIÓN/REPARACIÓN.** Se refiere a los procesos que proporcionan una reparación a las víctimas de impactos negativos sobre los derechos humanos y los resultados que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Pueden incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no financiera y sanciones punitivas (ya sea penales o administrativas tales como multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

**RESPONSABILIDAD JURÍDICA LIMITADA.** La doctrina de la responsabilidad limitada sostiene que los accionistas de una empresa no pueden considerarse responsables de las deudas y responsabilidades de la empresa más allá del valor de su inversión. Esta doctrina se aplica en la relación entre las empresas matrices y sus filiales.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA O EMPRESARIAL.**

Es la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

**RIESGOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS.**

Son los riesgos de las actividades de las empresas que pueden generar uno o más impactos negativos sobre los derechos humanos.

**VELO CORPORATIVO.** Doctrina legal según la cual cada miembro de un grupo corporativo se considera una entidad legal distinta que posee y administra sus propios pasivos por separado. Esto significa que un miembro de un grupo corporativo no es automáticamente responsable por los pasivos de otro, incluso si esa entidad es una filial de propiedad total.

**VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.** Son aquellas conductas que obstaculizan, lesionan o atentan contra los derechos del ser humano, como el genocidio, las prácticas de esclavitud y similares a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, pueden considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas. Dichas conductas pueden ser realizadas por los órganos del Estado, directa o indirectamente (por omisión) en ejercicio de su poder, o por los particulares, las empresas y otros actores.

## II. ABREVIATURAS

CFI	Corporación Financiera Internacional
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CoP	Comunicación sobre el Progreso
EMAS	Sistema de Gestión y Auditoría Ambientales
EMSP	Empresas militares y de seguridad privadas
ESP	Empresas de seguridad privada
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FLEGT	Forest Law Enforcement, Governance and Trade
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
ISO	Organización de Internacional de Normalización
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAN	Planes de acción nacionales
PNC	Punto Nacional del Contacto
Principios Rectores	Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos
Pymes	Pequeñas y medianas empresas
RDC	República Democrática del Congo
RSE	Responsabilidad social empresarial
SEDI	Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral
SGAS	Sistema de Gestión Ambiental y Social
UE	Unión Europea



### III. PRÓLOGO

Tradicionalmente la investigación para la paz se centraba en la carrera de armamentos, el control de armamentos y el desarme pero, con posterioridad, los centros de atención se han diversificado de manera significativa, incluyendo el análisis de conflictos concretos, la construcción de la paz tras los conflictos, la proliferación de armas de destrucción masiva, las nuevas amenazas a la seguridad, la relación entre paz y democracia, la justicia transicional, la problemática del crimen organizado, o la conexión entre pobreza y violencia.

Por otra parte, las empresas privadas se han vuelto cada vez más poderosas a escala mundial en los últimos años. Si bien benefician a la sociedad a través del empleo, los bienes, los servicios y los ingresos fiscales, pueden tener un impacto negativo en la sociedad en la que operan, particularmente en contextos de conflicto armado y / o social y, a la vez, pueden ser parte de la causa de un conflicto.

En este sentido, las empresas privadas son un factor importante en la escalada y la resolución de conflictos armados y sociales en al menos tres formas diferentes: operan en situaciones de conflicto, donde muchas veces están involucradas en la explotación de los recursos naturales; la inversión de las instituciones financieras tiende a fluir hacia el mercado de armas, que está impulsado por una intensa actividad comercial; y las cuestiones de seguridad, que antes estaban estrictamente asociadas con el Estado, son manejadas cada vez más por empresas de seguridad privadas. Por lo tanto, es imperativo que las empresas e instituciones privadas sean reconocidas como actores principales y necesarios en la prevención y resolución de conflictos y la construcción de paz. Se necesita una perspectiva interdisciplinaria para apreciar plenamente las causas, la dinámica y las consecuencias de la participación de las empresas en conflictos armados, abusos de los derechos humanos y daños ambientales.

El potencial de graves abusos de los derechos humanos por parte de las empresas ha dado lugar a una serie de nuevos marcos de políticas internacionales, códigos de conducta e iniciativas de múltiples partes interesadas, y también a leyes nacionales. Entre 2005 y 2011, la ONU desarrolló un marco

general, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, que abarca tres pilares («proteger, respetar y remediar») y que describe en detalle las responsabilidades de las empresas.

El despliegue de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, generalmente a través de planes nacionales de empresas y derechos humanos, se ha tenido en cuenta en documentos de la Unión Europea y del Consejo de Europa: en la Comunicación de la Comisión Europea “Una estrategia renovada de la UE 2011-14 para la Responsabilidad Social Corporativa” en 2011, y en la Recomendación CM / Rec (2016) 3 para los Estados miembros sobre derechos humanos y empresas, adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, en marzo de 2016.

Otros marcos reguladores tratan con sectores específicos: el Esquema de Certificación del Proceso de Kimberley para ‘diamantes de sangre’ (2002); la Iniciativa de Transparencia de Industrias Extractivas (EITI), que ha reforzado el Estándar EITI (2003, revisado en 2016 y en 2019); los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (VP) (2000); el Documento de Montreux 2008 y el Código internacional de conducta para proveedores de seguridad del sector privado (ICoC) o la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (2011), entre otros.

Además, el debate tradicional sobre la necesidad de regular la conducta empresarial a través del derecho internacional ha recibido un nuevo impulso con la adopción en 2014 de la Resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos, que estableció un grupo de trabajo intergubernamental con el mandato de establecer un Mecanismo jurídicamente vinculante para las empresas transnacionales.

Con estas premisas, y en el marco de los objetivos fijados por el Parlamento de Catalunya en el momento de su creación, el Instituto Catalán Internacional por la Paz (ICIP), en estrecha alianza con la organización *Business and Human Rights (BHR)*, ha trabajado para crear un espacio de colaboración entre los investigadores que trabajan en universidades y otros centros de investigación y aquellos que realizan investigaciones con ONG y movimientos sociales para seguir examinando y comprender estos problemas, centrado en el ámbito de la interacción entre empresas y derechos humanos en contextos de conflicto.



A estos efectos, tuvo lugar una primera conferencia internacional en octubre de 2011 en Barcelona que se centró en el papel y las responsabilidades de las empresas en situaciones de conflicto, como agenda emergente de investigación. La segunda conferencia se tituló «Compañías en situaciones de conflicto: construyendo una red de investigación sobre Empresas, conflictos y derechos humanos», y también tuvo lugar en Barcelona, en enero de 2013. El objetivo de la conferencia fue doble: en primer lugar, presentar la agenda de proyectos de investigación en curso y, en segundo lugar, considerar la posibilidad de establecer una red internacional de investigación sobre este tema desde una perspectiva interdisciplinaria. Su principal contribución sería vincular el conocimiento proporcionado fundamentalmente por la academia y las organizaciones no gubernamentales. El objetivo de la red es reflexionar sobre las causas, la dinámica y las consecuencias de la participación de las empresas en conflictos armados, así como sobre las respuestas existentes o potenciales desde una perspectiva interdisciplinaria. La tercera conferencia sobre empresas, conflictos y derechos humanos tuvo lugar en Londres, con el apoyo de Amnistía Internacional, los días 6 y 7 de noviembre de 2014 y en ella se aprobaron los documentos para la constitución de la red. La Red sobre Empresas, conflictos y Derechos Humanos (*BCHR Network*) se constituyó formalmente en la cuarta conferencia, celebrada en Ginebra el 19 de noviembre de 2015 y desde entonces ha venido celebrando sus conferencias anuales en esa ciudad en 2016, 2017 y 2018, hasta el momento.

Durante ese largo proceso la Red ha contado con la publicación de un boletín mensual y ha entrado en contacto con los más reconocidos especialistas académicos y con las organizaciones sociales que desarrollan actividades de investigación más representativas en ese ámbito.

Este proceso ha generado asimismo otras actividades organizadas por el ICIP, como el seminario internacional celebrado en el Parlamento de Catalunya los días 16 y 17 de febrero de 2017 con el título “Empresas y derechos humanos: comparando experiencias. Una mirada centrada en la perspectiva extraterritorial”. También ha potenciado distintas publicaciones del ICIP, siendo la que da lugar a este prólogo la más reciente.

El trabajo que aquí publicamos tiene como título *La institucionalización de las iniciativas de promoción del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas*. Como señala su autor, Daniel Iglesias, el análisis tiene un doble objetivo. Por una parte, dar cuenta de las iniciativas de promoción del

respeto de los derechos humanos por parte de las empresas que se han elaborado en los planos supraestatal, estatal y subestatal, así como las de carácter privado que se han desarrollado a nivel sectorial o multisectorial y, por otra, facilitar la comprensión del alcance y las finalidades de estas iniciativas. Un resultado adicional es identificar a los actores con capacidad para institucionalizar esta cuestión en sus respectivos marcos organizativos y ámbitos de actuación. Se trata de una herramienta de una gran utilidad para todas aquellas personas interesadas en esta materia que, sin duda, precisará de futuras actualizaciones por cuanto la aparición de nuevas iniciativas es continua.

Daniel Iglesias Márquez defendió su tesis doctoral en la Universidad Rovira i Virgili en septiembre de 2017. El objeto de la tesis era la regulación de las empresas transnacionales domiciliadas en la Unión Europea en relación con sus estándares de comportamiento y su responsabilidad por los daños ambientales causados en terceros Estados. Durante todo el proceso de su elaboración y con posterioridad a su defensa Daniel Iglesias ha trabajado distintos aspectos relativos a la cuestión de las empresas y derechos humanos y ha publicado distintos trabajos científicos, lo que le ha dotado de los conocimientos y el rigor necesarios para afrontar este ambicioso y relevante trabajo que tengo la satisfacción de prologar.

Antoni Pigrau  
Membre de la Junta de Govern  
Institut Internacional Català per la Pau (ICIP)

## IV. INTRODUCCIÓN

### Contexto

Desde la década de los años setenta el impacto negativo de las empresas sobre el disfrute de los derechos humanos y el medio ambiente ha generado intensos e inconclusos debates en diversos espacios. Estos debates se han centrado en cómo regular las actividades de las empresas y en sus cadenas de suministro para proteger, respetar e implementar los derechos humanos y asegurar su responsabilidad en caso de violaciones. Esto ha tenido como resultado la elaboración progresiva por parte de los Estados, organizaciones internacionales, empresas y organizaciones de la sociedad civil de iniciativas públicas y privadas cuyo objetivo es promover el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de las actividades económicas y comerciales de las empresas.

La adopción unánime de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en el seno del Consejo de Derechos Humanos en junio 2011 dio lugar a un nuevo paradigma en este ámbito, ya que establecen una plataforma global de acción para seguir avanzando en la agenda internacional en materia de empresas y derechos humanos. Los Principios Rectores proporcionan un marco adicional de protección a los derechos recogidos en... la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, señalan que las empresas deben, de acuerdo con las circunstancias concretas, respetar los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos, en particular, los derechos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, las niñas y los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias. Por otra parte, en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas del Derecho internacional humanitario.

Si bien es cierto que desde la década de los setenta se documentan iniciativas que contienen estándares para que las empresas respeten los derechos

humanos y protejan el medio ambiente,<sup>1</sup> los Principios Rectores han servido como impulso para incrementar los esfuerzos para prevenir y remediar los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos y, en consecuencia, para aumentar, a su vez, el número de iniciativas creadas con este objetivo. En otros casos los Principios Rectores han servido de referencia para la revisión y actualización de iniciativas existentes para incorporar los desarrollos alcanzados conforme avanza el estudio y la comprensión del tema de empresas y derechos humanos a nivel global, regional, nacional y local.

Las iniciativas de promoción del respeto de los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial abarcan desde la adopción de normas hasta la creación de directrices, estándares, estrategias, códigos de conducta y principios, entre otros.<sup>2</sup> El universo de este tipo de iniciativas se ha expandido gradualmente más allá de aquellas aceptadas y reconocidas a nivel global, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales o la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Así, este universo está compuesto por iniciativas individuales o en colaboración, de carácter político o legislativo –de *soft law* o *hard law*– con diversos objetivos, alcances y estándares, que han dado lugar a un régimen complejo de instituciones y regulaciones heterogéneas que, en ocasiones, coexisten e interactúan sin coordinación, principios universales o mecanismos de implementación adecuados.<sup>3</sup>

## Objetivo

La presente investigación se enmarca en el Programa de “Empresas, conflictos y derechos humanos” del Instituto Catalán Internacional para la Paz (ICIP), que se encarga, entre otras cuestiones, de desarrollar investigación propia o impulsada desde el mismo Instituto sobre propuestas de indicadores

---

1 Kirkebo, Tori Loven; Langford, Malcolm (2018). “The Commitment Curve: Global Regulation of Business and Human Rights”. *Business and Human Rights Journal*, 3 (2), pp. 157-185.

2 Vogel, David (2008). “Private Global Business Regulation”. *Annual Review of Political Science*, 11, pp. 261-282.

3 Rodríguez Garavito, César (2018). *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, p. 15.

y estudios comparativos de iniciativas, existentes y futuras, en materia de empresas y derechos humanos.<sup>4</sup> Por tanto, esta investigación tiene un doble objetivo: (i) recopilar una muestra significativa de iniciativas de promoción del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas que se han elaborado en los diferentes niveles de gobernanza: supraestatal, estatal y subestatal, así como aquellas de carácter privado que se han desarrollado a nivel sectorial o multisectorial; (ii) facilitar la comprensión del alcance y finalidad de las iniciativas seleccionadas.

Esta compilación no solo busca identificar y difundir las iniciativas desarrolladas, sino también establecer un panorama general de los actores con capacidad para institucionalizar esta cuestión desde sus respectivas organizaciones y ámbitos de actuación. Por otra parte, el análisis determina igualmente el grado de obligatoriedad de las medidas propuestas, mostrando así en qué niveles de gobernanza predominan unas u otras acciones y la complementariedad entre cada una de ellas.

En este sentido, el informe se configura como una herramienta diagnóstica y consultiva que puede utilizarse en el ámbito legislativo, político, académico, empresarial, estudiantil, por organizaciones de la sociedad y profesionales para orientar e identificar estándares que alienten a la elaboración de iniciativas similares a las contenidas en el presente informe, o bien, para promover y mejorar la implementación de alguna de ellas y evitar que se dupliquen esfuerzos realizados por otros actores.

Con el fin de continuar generando una aproximación al panorama general de las iniciativas en materia de empresas y derechos humanos, el presente informe estará sujeto a revisiones y actualizaciones periódicas para integrar aquellas iniciativas que pueden haber quedado fuera de esta primera fase de la investigación, así como para integrar futuros desarrollos que surjan en la materia y las posibles contribuciones de personas en el ámbito de la investigación, academia y sociedad civil, entre otros, que deseen aportar referencias de iniciativas que completen el mapeo de este tipo de iniciativas.<sup>5</sup>

---

4 ICIP (2017). “Programa 4: Empresas, conflictos y derechos humanos”. Disponible en: <http://icip.gencat.cat/es/arees-treball/empreses-conflictes-i-drets-humans>.

5 Las referencias de iniciativas o comentarios para completar y mejorar el informe se pueden enviar a: [daniel.iglesias@urv.cat](mailto:daniel.iglesias@urv.cat).

## Metodología y limitaciones

El presente informe descriptivo-comparativo se basa en una investigación documental que compila una muestra significativa de iniciativas existentes sobre la promoción del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en los diferentes niveles de gobernanza. Además, se incluyen observaciones y recomendaciones de organizaciones internacionales y regionales dirigidas a los Estados que fomentan o contienen las pautas para la elaboración de este tipo de iniciativas. Esto permite examinar e identificar las técnicas legislativas y políticas recurrentes por los Estados y las organizaciones internacionales para promover los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales.

La metodología empleada para el presente informe se basa principalmente en la recolección y consulta de información publicada y material relacionado con la temática. El informe se nutre en gran medida de la investigación realizada por diversos organismos gubernamentales, del sector privado y de la sociedad civil, que analiza las medidas e instrumentos políticos y legales que se han adoptado para promover el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales. Asimismo, se ha consultado la literatura académica existente sobre el tema de empresas y derechos humanos, en su mayoría libros, monografías, revistas especializadas y otras publicaciones periódicas que abordan los ejes temáticos de la presente investigación, con el fin de mapear de manera efectiva las iniciativas que son objeto de análisis.

El criterio utilizado para la selección de las iniciativas fue que contuvieran el desarrollo o la implementación de estándares nacionales, internacionales, sectoriales o universales para que las empresas respeten los derechos humanos y protejan el medio ambiente en sus actividades y en sus cadenas de suministro.

Debido al gran número de iniciativas desarrolladas en el ámbito de empresas y derechos humanos en los últimos años, el informe no recoge de manera exhaustiva el total de iniciativas existentes hasta la fecha por limitaciones temporales y espaciales. En este sentido, cabe señalar algunas exclusiones y omisiones considerables que el informe presenta. En primer lugar, se excluyen aquellas iniciativas adoptadas por las empresas de manera individual y

unilateral, ya que su gran número hace imposible en el marco de este estudio un análisis pormenorizado de cada una de ellas. En segundo lugar, en relación con el análisis de los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, no se aborda ni se detallan los planes, ya que otros proyectos se han enfocado particularmente en el estudio detallado del contenido de estos instrumentos políticos.<sup>6</sup> Finalmente, el informe presenta un vacío evidente en relación con las iniciativas existentes en el continente africano y en el asiático, lo cual no quiere decir que no existan en estas regiones. Esta cuestión se pretende subsanar en fases posteriores de la investigación.

## Estructura

El presente informe describe en “formato ficha” algunas de las iniciativas públicas y privadas que se han desarrollado para proteger, respetar e implementar los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial. Se estructura de la siguiente manera:

- El primer bloque está destinado a las iniciativas adoptadas a nivel supranacional, tanto en el marco de organizaciones internacionales y regionales como las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y la Organización de Estados Americanos, entre otras.
- El segundo bloque recopila algunas de las iniciativas legislativas y políticas más significativas que los Estados han desarrollado para prevenir y remediar los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos y que se alinean con sus obligaciones internacionales o con los desarrollos alcanzados en materia de empresas y derechos humanos.
- El tercer bloque está compuesto por las iniciativas impulsadas a nivel subestatal, ya sean regionales o locales, en este ámbito.
- El cuarto bloque hace referencia a algunas iniciativas sectoriales. En este apartado se hace una distinción entre las iniciativas mixtas (las que surgen a partir de la colaboración entre Estados, empresas, organizaciones empresariales y sociedad civil) y las iniciativas privadas (las elaboradas por actores privados para sectores industriales específicos).

---

6 Véase: “National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights”. Disponible en: <https://globalnaps.org/about/>.

## Contenido de las fichas

Las fichas son un resumen del contenido de las iniciativas seleccionadas. En ellas se destacan los puntos clave sobre la promoción del respeto de los derechos humanos en el contexto empresarial de cada una de las iniciativas. No se reproduce el texto completo de las iniciativas, sino que se hace una aproximación al contenido que alienta al lector o lectora a profundizar sobre el tema.

El contenido general de cada una de las fichas es el siguiente:

- **Objetivo:** describe qué se pretende alcanzar con la iniciativa analizada.
- **Proceso de adopción o antecedentes:** proporciona un breve resumen del proceso de elaboración o de los hechos relevantes relacionados con la iniciativa.
- **Ámbito de aplicación** (material/personal): señala, por un lado, la materia específica que aborda la iniciativa y, por otro lado, las empresas a las que se dirigen los estándares contenidos en la iniciativa.
- **Contenido o requerimientos a las empresas:** describe cuáles son los principales estándares aplicables a las empresas con el fin de que respeten los derechos humanos o protejan el medio ambiente en sus operaciones y cadenas de suministro.
- **Referencias adicionales:** proporciona bibliografía relacionada con la iniciativa o el tema principal asociado a la iniciativa.

Cabe señalar que dada la naturaleza y contenido diverso de cada una de las iniciativas, algunas fichas han sufrido ligeras modificaciones en la estructura y contenido para generar un mayor entendimiento de la iniciativa analizada.



**V.**

---

**NIVEL  
SUPRANACIONAL**



## **a. Organizaciones internacionales**



# i. Naciones Unidas

## PACTO MUNDIAL

- Iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial de las Naciones Unidas.
- Adoptado el 26 de junio de 2000.



### Objetivo

El objetivo del **Pacto Mundial**<sup>1</sup> es que las empresas integren voluntariamente sus diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción en sus operaciones y estrategias. Por otro lado, también está dirigido a facilitar la cooperación entre los participantes para canalizar acciones para cumplir los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### Proceso de elaboración

El 31 de enero de 1999, el secretario general de la ONU, Kofi Annan, propuso durante el Foro Económico Mundial en Davos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de responsabilidad social de las empresas.

El 26 de julio de 2000, se inició la fase operacional del Pacto Mundial en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, cuando el mismo secretario general hizo una llamada a los líderes y responsables de las empresas para que se unieran al Pacto con el fin de sincronizar las actividades y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política e institucional de las Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la propia sociedad civil.

---

1 Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Disponible en: [www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles).

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

El Pacto define un conjunto de valores fundamentales en las esferas de los derechos humanos, las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, que las empresas deben implementar en sus actividades y en sus ámbitos de influencia. Estos valores se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

### *Aplicación personal*

La participación en el Pacto Mundial está abierta a cualquier empresa con más de 10 empleados debidamente constituida en virtud de la legislación nacional vigente de cualquier sector que se comprometa a la implementación de los principios en todas sus operaciones y esfera de influencia, y para comunicar su progreso en relación con la implementación.

Quedan exentas de participar aquellas empresas que:

- Estén sujetas a una sanción de las Naciones Unidas.
- Estén incluidas en la lista de proveedores no elegibles de las Naciones Unidas por razones éticas.
- Sus ingresos deriven de armas, incluida la producción, venta o transferencia de minas terrestres antipersona o bombas de racimo.
- Sus ingresos deriven de la producción o manufacturación de tabaco.

El compromiso de una empresa multinacional de participar en el Pacto Mundial se aplica no solo a la empresa matriz, sino también a todas las filiales, sucursales locales y oficinas en todos los países en los que opera. Es importante que este compromiso se extienda a través de las operaciones de la empresa en todo el mundo. No obstante, si las filiales desean enviar directamente una carta de compromiso al secretario general de las Naciones Unidas para reafirmar su compromiso, ya sea junto con la empresa matriz o individual-

mente, serán reconocidas como participantes y se les invitará a participar activamente en las actividades a nivel mundial y local del Pacto Mundial.<sup>2</sup>

#### Proceso de adhesión al Pacto Mundial

Paso 1:

Las empresas deben completar el formulario *online* que aparece en la página web del Pacto Mundial, aceptando también las condiciones de la ley de protección de datos.

Paso 2:

Las empresas deben preparar una carta de compromiso firmada por el director ejecutivo dirigido al secretario general de las Naciones Unidas expresando su compromiso con:

- i) El apoyo y desarrollo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios dentro de su esfera de influencia.
- ii) La adopción de medidas para apoyar los objetivos más amplios de desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- iii) El envío anual de una Comunicación sobre el Progreso que describa los esfuerzos de la empresa por implementar los principios y por apoyar cualquier plataforma especializada del Pacto Mundial.

Paso 3:

Para finalizar, las empresas deben enviar la carta de adhesión en formato Word o PDF a través de la plataforma del Pacto Mundial.

Las organizaciones no empresariales, como instituciones académicas, asociaciones empresariales, ciudades y municipios, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y organizaciones del sector público también pueden participar en la implementación de los principios del Pacto Mundial y en las redes locales, diálogos sobre políticas, actividades de aprendizaje y proyectos de asociación.<sup>3</sup>

- **Redes.** Se han establecido varias redes nacionales y regionales en todo el mundo con el objetivo de implementar los principios del Pacto Mundial

---

2 Subsidiary Participation and Communication on Progress. Disponible en: [www.unglobalcompact.org/docs/about\\_the\\_gc/policy/UNGGlobalCompact\\_SubsiaryPolicy.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/policy/UNGGlobalCompact_SubsiaryPolicy.pdf).

3 Non-Business Participation. Disponible en: [www.unglobalcompact.org/participation/join/who-should-join/non-business](http://www.unglobalcompact.org/participation/join/who-should-join/non-business).

en un contexto local mediante el diálogo, las actividades de aprendizaje y los proyectos, y prestar apoyo al establecimiento de garantías de calidad.

- **Diálogos.** El Pacto Mundial organiza reuniones regionales e internacionales que tratan cuestiones concretas relacionadas con la globalización y la responsabilidad social de las empresas.
- **Aprendizaje.** Los participantes en el Pacto Mundial pueden llevar a cabo actos de difusión a nivel local y regional que contribuyan al intercambio de conocimientos, de prácticas empresariales, de experiencias adquiridas y de lecciones aprendidas.
- **Proyectos de colaboración.** Se alienta a los participantes a intervenir en proyectos de colaboración con organismos de las Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil para apoyar los objetivos de desarrollo.

En 2018, el Pacto Mundial cuenta con más de 12 000 participantes de 160 países. La lista de los participantes puede ser consultada en la siguiente dirección: [www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants).

## Requerimientos a las empresas

Se espera que las empresas que participan en el Pacto Mundial adopten, apoyen y discutan, dentro de su ámbito de influencia, medidas a nivel operacional en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción para la implementación de los diez principios.

### *Derechos humanos*

**Principio 1:** las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Este principio implica que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida para evitar la violación de los derechos humanos y abordar los impactos adversos de sus actividades sobre los mismos. Asimismo, las empresas deben adoptar medidas complementarias para hacer una contribución positiva a la protección y al respeto de los derechos humanos.



La gestión integral de los derechos humanos debe cumplir al menos con los siguientes elementos:

- La evaluación de los impactos sobre los derechos humanos de las actividades y relaciones comerciales de las empresas.
- La incorporación de los derechos humanos en las políticas de la empresa para integrarlos en todas las funciones y procesos internos relevantes de las empresas.
- La adopción de medidas para prevenir o evitar contribuir a generar impactos negativos sobre los derechos humanos.
- El establecimiento de procesos de supervisión para generar la información necesaria para garantizar la mejora continua.
- La comunicación de los progresos mediante informes que estén disponibles tanto externa como internamente.
- Las empresas deben compensar o participar en la compensación de los impactos negativos sobre los derechos humanos que han causado o en los que han contribuido.

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

Las empresas deben asegurarse de que otras empresas que formen parte de la cadena de suministro de la organización cumplan también con los principios del Pacto Mundial para prevenir la implicación en algún caso de vulneración de derechos humanos que otra empresa, entidad, Gobierno, individuo o grupo esté causando.

Se pueden distinguir tres tipos de complicidad en la vulneración de derechos humanos:

- Complicidad directa: cuando una empresa proporciona bienes o servicios que sabe que se utilizarán para llevar a cabo el abuso.
- Complicidad beneficiosa: cuando una empresa se beneficia de los abusos de derechos humanos cometidos por otra empresa.

- Complicidad silenciosa: cuando la empresa permanece inactiva frente a los abusos sistemáticos o continuos a los derechos humanos.

Para evitar la complicidad, las empresas deben adoptar medidas preventivas como las siguientes:

- Crear conciencia dentro de la organización sobre los problemas identificados en materia de derechos humanos a través de la esfera de influencia de la entidad.
- Establecer una política efectiva de derechos humanos y de diligencia debida, permitiendo conocer que se han tomado todas las medidas razonables para evitar la participación en dicha vulneración.
- Identificar las funciones dentro de la organización que generan mayor riesgo de causar abusos de derechos humanos.
- Condenar en privado y públicamente los abusos contra los derechos humanos que hayan sucedido de manera sistemática y continua.
- Consultar continuamente los aspectos de derechos humanos con los grupos de interés, dentro y fuera de la empresa.
- Evaluar el impacto sobre los derechos humanos que una inversión pueda causar en una comunidad o región.
- Identificar riesgos funcionales internos en las situaciones posteriores a la inversión, incluyendo el análisis de funciones concretas de compras, logística, relaciones gubernamentales, gestión de recursos humanos, salud, seguridad y ambiente, ventas o *marketing*.

### *Normas laborales*

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

Las empresas no deben interferir en la decisión de un empleado o empleada sobre su derecho de afiliarse a asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Para ello, las empresas deben:

- Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato de su elección sin temor a la intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional.
- Establecer políticas y procedimientos no discriminatorios con respecto a la organización y a la afiliación sindical.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores las instalaciones apropiadas para ayudar en el desarrollo de un convenio colectivo eficaz.
- Reconocer a las organizaciones representativas con fines de negociación colectiva.
- Utilizar la negociación colectiva como un foro constructivo para tratar temas relacionados con las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus respectivas organizaciones.
- Proporcionar la información necesaria para la negociación significativa.
- Tener en cuenta el papel y la función de las organizaciones representativas de empleadores nacionales.
- Tomar medidas para mejorar las relaciones laborales.

**Principio 4:** las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Las empresas deben evaluar si el trabajo forzoso es un riesgo en su sector empresarial y sus operaciones. El entendimiento de las causas del trabajo forzoso es el primer paso hacia la adopción de medidas para combatirlo. Una vez identificado este tipo de trabajo, se necesita un conjunto integral de intervenciones para ayudar a asegurar la erradicación de este tipo de prácticas. Estas acciones incluyen:

- Asegurar que todos los trabajadores de la empresa tienen una comprensión de lo que se entiende por trabajo forzoso.
- Prohibir que los socios comerciales reciban una tasa por la contratación de los trabajadores.
- Asegurar que las operaciones a gran escala de desarrollo no recurran al trabajo forzoso en cualquiera de las fases.

- Vigilar cuidadosamente las cadenas de suministro y los acuerdos de subcontratación.
- Apoyar los modelos de educación, formación profesional y de asesoramiento para las niñas y niños retirados de situaciones de trabajo forzoso.

**Principio 5:** las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Algunos ejemplos de cómo las empresas erradican el trabajo infantil son:

- Identificar los países, regiones, sectores, actividades económicas en las que existe un mayor riesgo de incurrir en prácticas de trabajo infantil y respondiendo con las políticas y procedimientos correspondientes.
- Utilizar mecanismos adecuados para verificar la edad en los procedimientos de contratación.
- Desarrollar e implementar mecanismos para detectar el trabajo infantil.
- Establecer o participar en un grupo de trabajo o comité sobre el trabajo infantil en la organización de empleadores representativa a nivel local, estatal o nacional.

**Principio 6:** las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Algunos ejemplos de cómo las empresas evitan prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación son:

- Establecer políticas y procedimientos que hagan que las habilidades y experiencias sean la base para la contratación, colocación, capacitación y avance del personal en todos los niveles.
- Publicar políticas y procedimientos claros en toda la empresa para orientar la igualdad en las prácticas laborales.
- Mantener registros actualizados sobre la contratación, capacitación y promoción que brinden una visión transparente de las oportunidades para los empleados y su promoción dentro de la empresa.
- Llevar a cabo entrenamientos de sesgo inconsciente.
- Capacitar al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación.

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

Las empresas pueden mantener un enfoque preventivo mediante la comunicación de los riesgos potenciales y reales a los consumidores y el público en general. El enfoque preventivo implica que las empresas adopten las siguientes medidas:

- Desarrollar un código de conducta o de buenas prácticas para sus operaciones y productos que establezca el compromiso con el cuidado de la salud y el medio ambiente.
- Desarrollar una guía para la aplicación coherente del enfoque preventivo en toda la empresa.
- Crear un comité o grupo de dirección empresarial que supervise la aplicación del enfoque preventivo.
- Establecer una comunicación bidireccional con las partes interesadas de una manera proactiva, en una etapa temprana y de manera transparente, con el fin de garantizar una comunicación eficaz de la información sobre los riesgos potenciales.
- Usar mecanismos tales como reuniones de múltiples partes interesadas, talleres de discusión, grupos focales y encuestas públicas.
- Apoyar la investigación científica y trabajar con las instituciones nacionales e internacionales de investigación.
- Unirse a los esfuerzos de colaboración de toda la industria para compartir conocimientos sobre los procesos de producción y productos en los que existe un alto nivel de incertidumbre respecto a los daños potenciales.

**Principio 8:** las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Las empresas deben aumentar la autorregulación a través de códigos, reglamentos e iniciativas que se integren en los procesos de planeación y toma de decisiones y, a su vez, fomentar el diálogo con los empleados y el público en general. Con el fin de promover la responsabilidad ambiental, las empresas pueden:

- Definir la visión de la empresa, las políticas y las estrategias para incluir el desarrollo sostenible.

- Desarrollar objetivos e indicadores de sostenibilidad.
- Establecer un programa de producción y consumo sostenible.
- Medir, controlar y comunicar los avances en la incorporación de los principios de sostenibilidad en las prácticas de la empresa.
- Garantizar la transparencia y el diálogo con las partes interesadas.

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

Con el fin de desarrollar y difundir tecnologías más favorables con el medio ambiente, las empresas pueden:

- Cambiar el proceso o técnica de fabricación de los productos.
- Cambiar los materiales utilizados en los productos.
- Cambiar el diseño o componentes de los productos.
- Reutilizar materiales.
- Establecer una política empresarial sobre el uso de tecnologías ambientalmente favorables.
- Reorientar la investigación y el desarrollo hacia un diseño para la sostenibilidad.
- Usar la evaluación del ciclo de vida en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos.

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

El Pacto Mundial sugiere que las empresas consideren las siguientes medidas para la lucha contra la corrupción:

- Establecer políticas y programas contra la corrupción dentro de sus operaciones y sus relaciones comerciales.
- Informar sobre el trabajo contra la corrupción en la Comunicación sobre el Progreso y compartir experiencias y mejores prácticas.

- Crear alianzas con otras empresas del sector y otras partes interesadas para intensificar los esfuerzos en contra de la corrupción.
- Firmar la Anti-corruption Call to Action<sup>4</sup> que es un llamamiento de las empresas a los Gobiernos para que aborden la corrupción y fomenten la gobernanza efectiva para una economía global sostenible e inclusiva.

## Monitorización y supervisión del Pacto Mundial

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas no es una iniciativa de evaluación o desempeño. No obstante, se espera que las empresas participantes publiquen una Comunicación sobre el Progreso (CoP).<sup>5</sup>

Desde 2005 se requiere que las empresas participantes envíen una CoP a la página web del Pacto Mundial y la compartan con todas las partes interesadas. La falta de envío de una CoP puede dar lugar al cambio de estado de un participante, el cual puede llegar clasificarse como “no comunicador” y, posteriormente, después de transcurrido un año en tal condición, se puede excluir del listado de miembros participantes. Una empresa que se clasifique como “no comunicadora” o que se excluya de la lista de participantes no podrá hacer uso del nombre del Pacto Mundial o de su logo.

El formato general de una CoP es flexible y puede prepararse en cualquier idioma siempre que cumpla con los requisitos mínimos:

- Una declaración del director ejecutivo expresando su apoyo continuo al Pacto Mundial y renovando su compromiso con la iniciativa.
- Una descripción de las acciones prácticas que la empresa ha adoptado o planea adoptar para implementar los diez principios.
- Una medida de los resultados.

---

4 Anti-Corruption Call to Action. Disponible en: [www.unglobalcompact.org/take-action/action/anti-corruption-call-to-action](http://www.unglobalcompact.org/take-action/action/anti-corruption-call-to-action).

5 La Comunicación sobre el Progreso. Disponible en: [www.unglobalcompact.org/participation/report/cop](http://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop).

Las CoP se ponen a disposición del público en la página web del Pacto Mundial con el fin de brindar a las partes interesadas información sobre las empresas con las que interactúan.

### **Incumplimiento del Pacto**

Cualquier persona puede enviar un asunto por escrito a la Oficina del Pacto Mundial con el objetivo de cuestionar la existencia de un verdadero compromiso de una empresa para aprender y mejorar.

Una vez recibido el caso, la Oficina evaluará si se trata de un asunto infundado, en cuyo caso, se le informará de ello a la parte acusadora y se le indicará que no se procederá más con el asunto. De lo contrario, la Oficina del Pacto Mundial trasladará el asunto a la empresa implicada, requiriéndole que presente sus observaciones por escrito y que mantenga informada a la Oficina del Pacto Mundial de cualquier medida tomada para abordar la situación.

La Oficina del Pacto Mundial podrá tomar una o más de las siguientes medidas discrecionalmente, según lo considere apropiado:

- Hacer uso de sus buenos oficios para promover la resolución del asunto o requerir a la correspondiente red regional o nacional del Pacto Mundial, así como a cualquier otra organización participante, su asistencia en dicha resolución.
- Remitir el asunto a una o más de las entidades del sistema de las Naciones Unidas que actúan como custodias de los principios del Pacto Mundial, para obtener su asesoramiento, asistencia o acción.
- Compartir información con las partes implicadas sobre los procedimientos específicos de instancia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y, en caso de asuntos relacionados con derechos laborales, los procedimientos de interpretación conforme a la Declaración Tripartita de Principios para Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT.
- Remitir el asunto a la Junta del Pacto Mundial, apelando en particular a la experiencia y recomendaciones de sus empresas miembros.



## Referencias adicionales

- Ayuso, Silvia; Mutis, Juliana (2010). “El Pacto Mundial de las Naciones Unidas – ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?”. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, vol. 4, núm. 2, pp. 28-39.
- De la Mota, Juan (2012). “Sostenibilidad, empresas y competitividad. La experiencia del Pacto Mundial de Naciones Unidas”. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 1, pp. 81-104.
- Deva, Surya (2006). “The UN Global Compact for Responsible Corporate Citizenship: Is It Still Too Compact to Be Global”. *Corporate Governance Law Review*, vol. 2, núm. 2, pp. 145-190.
- Gomes, Eduardo; De Souza, Nadja; Zaitseva, Larisa; Abakumova, Olga (2017). “Corporate Social Responsibility through the Global Compact: Between Business and Society”. *BRICS Law Journal*, vol. 4, núm. 4, pp. 93-115.
- Gómez Patiño, Dilia Paola (2011). “El Pacto Global De Las Naciones Unidas: sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad”. *Revista Prolegómenos-Derechos y Valores*, vol. XIV, núm. 28, pp. 217-231.
- KPMG (2005). *Implementando el Pacto Mundial. Un folleto para inspirarse*. Copenhagen: Royal Danish Ministry of Foreign Affairs.
- Prandi, María (2014). “Del Pacto Mundial al compromiso de la empresa con los derechos humanos”. *Mediterráneo económico*, núm. 26, pp. 173-189.
- Ruiz Morales, Carmen Alba; Herrero Pérez, Sara Ana; Platero Jaime, Manuel (2017). “Beneficios de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en el proceso de internacionalización de las empresas españolas”. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, núm. 26 (cuatrimestre II), pp. 125-148.
- Wynhoven, Ustrula A. (2011). “The Protect-Respect-Remedy Framework and the United Nations Global Compact”. *Santa Clara Journal of International Law*, vol. 9, núm. 1, pp. 81-100.

## PRINCIPIOS PARA LA INVERSIÓN RESPONSABLE

- Iniciativa de carácter voluntario de la Iniciativa Financiera del PNUMA y del Pacto Mundial de la ONU.
- Adoptados en abril de 2006.
- Sector de inversiones.



### Objetivo

Los **Principios para la Inversión Responsable**<sup>1</sup> complementan al Pacto Mundial y tienen como objetivo entender el impacto que tienen las inversiones en las cuestiones ambientales, sociales y gubernamentales, así como asesorar a los signatarios para integrar estas cuestiones en sus decisiones sobre inversiones y propiedades.

Según los Principios para la Inversión Responsable, la “inversión responsable” es aquella que incorpora los factores ambientales, sociales y de gobernanza corporativa en las decisiones de inversión, con el fin de administrar el rendimiento sostenible a largo plazo.<sup>2</sup>

### Objetivos específicos

La implementación de los Principios para la Inversión Responsable aspira a alcanzar a largo plazo un sistema financiero global sostenible que beneficie al medio ambiente y a la sociedad en su conjunto. Para ello, los Principios promueven la buena gobernanza corporativa, la integridad y la rendición de cuentas.

1 Principios para la Inversión Responsable. Disponible en: [www.unpri.org/pri/what-are-the-principles-for-responsible-investment](http://www.unpri.org/pri/what-are-the-principles-for-responsible-investment).

2 What is responsible investment? Disponible en: [www.unpri.org/pri/what-is-responsible-investment](http://www.unpri.org/pri/what-is-responsible-investment).

## Proceso de elaboración

En 2005, el entonces secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, invitó a un grupo conformado por los mayores inversores institucionales del mundo a unirse a un proceso para desarrollar los Principios para la Inversión Responsable con el apoyo de expertos del sector de las inversiones, organizaciones intergubernamentales y sociedad civil.

En 2006, los Principios se presentaron en la Bolsa de Nueva York.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Los Principios orientan a los actores clave del sistema financiero, privados y públicos, para que adopten políticas y prácticas de inversión que incorporen aspectos ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.

Algunos ejemplos de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza corporativa que los inversores institucionales deben tener en cuenta son:

- Ambientales:
  - Cambio climático.
  - Emisiones de gases de efecto invernadero.
  - Agotamiento de los recursos naturales.
  - Residuos y contaminación.
  - Deforestación.
  
- Sociales:
  - Condiciones laborales, incluida la esclavitud y el trabajo infantil.
  - Comunidades locales, incluidas las comunidades indígenas.
  - Salud y seguridad.
  - Relaciones con los empleados y diversidad.
  
- Gobernanza corporativa:
  - Soborno y corrupción.
  - Cabildeo político y donaciones.
  - Diversidad y estructura de la junta directiva.
  - Estrategia fiscal.

## Aplicación personal

Los Principios están diseñados para los inversores institucionales del sector financiero. Por tanto, se aplican a empresas, entidades gubernamentales y otros participantes del mercado. En 2018 los Principios cuentan con más de 1800 signatarios que actúan en más de 50 países.

¿QUIÉN PUEDE FIRMAR LOS PRINCIPIOS?		
Propietarios de activos	Gestores de inversión	Proveedores de servicio
Organizaciones que representan a los titulares de ahorros de jubilación a largo plazo, seguros y otros activos. Los ejemplos incluyen fondos de pensiones, fundaciones, empresas de seguros y otras instituciones financieras que administran depósitos.	Organizaciones que administran o controlan fondos de inversión, ya sea por cuenta propia o en nombre de otros, y que no poseen más de la mitad de dichos fondos de inversión.	Organizaciones que ofrecen productos o servicios a propietarios de activos o gestores de inversiones. Si bien esas empresas no son gestores o administradores de activos por derecho propio, sí tienen una influencia considerable sobre la manera en que sus clientes abordan las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza.

Los criterios para convertirse en signatarios de los Principios son:

- Cumplir con los Artículos de Asociación y las Reglas de Firma.
- Informar sobre el progreso anual de la implementación de los Principios.
- Pagar las tarifas anuales.
- Apoyar los costos operativos de los Principios.<sup>3</sup>

El proceso para convertirse en signatario consiste en:

1. Confirmar el compromiso con los Principios por parte de la organización o entidad mediante la presentación de una declaración firmada por el director ejecutivo o su equivalente.
2. Proporcionar los detalles de la empresa, la información de contacto y las razones para firmar el formulario de solicitud.
3. Proporcionar un organigrama de la estructura de la organización, incluidas todas sus entidades legales asociadas.

3 The PRI's Signatory Categories Guidelines for Potential Signatories. Disponible en: <https://www.unpri.org/Uploads/1/f/j/Signatory-Categorisation-WEBSITE-UPDATE---MARCH--18.pdf>.

## Contenido

Con el fin de que los inversores incorporen las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa dentro de sus prácticas se establecen seis principios acompañados de treinta y cinco posibles acciones para alcanzar el objetivo de esta iniciativa.

Por tanto, los signatarios de los Principios se comprometen voluntariamente a:

**1. Incorporar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa a los procesos de análisis y de toma de decisiones sobre inversiones.**

- Abordar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa en las declaraciones de política de inversiones.
- Apoyar la elaboración de instrumentos, métricas y análisis de las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Evaluar la capacidad de los gestores internos de inversiones para incorporar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Evaluar la capacidad de los gestores externos de inversiones para incorporar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Solicitar a los proveedores de servicios de inversión (analistas financieros, consultores, agentes de bolsa, empresas de investigación y agencias de clasificación) que integren los factores ambientales, sociales y de gobernanza corporativa en sus investigaciones y análisis.
- Alentar la investigación académica y de diversos tipos sobre este tema.
- Promover la capacitación de profesionales de la inversión en las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.

**2. Ser pioneros en incorporar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa a las prácticas y políticas de propiedad.**

- Elaborar y hacer pública una política de identificación activa coherente con los Principios.
- Ejercer los derechos de voto o vigilar el cumplimiento de las políticas de votación (si se delegan los derechos de voto).
- Desarrollar una capacidad de compromiso (directamente o por delegación).

- Participar en la elaboración de políticas, reglamentos y normas (por ejemplo, promoviendo y protegiendo los derechos de los accionistas).
- Registrar las resoluciones de los accionistas de acuerdo con las consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa de largo plazo.
- Comprometerse con las empresas sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Participar en iniciativas de compromiso colaborativo.
- Pedir a los gestores de inversión que asuman compromisos relacionados con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza corporativa y rindan cuentas.

### **3. Divulgar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa a las entidades en las que se invierte.**

- Solicitar la publicación de informes normalizados sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Pedir que las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa se integren en los informes financieros anuales.
- Requerir a las empresas que proporcionen información relativa a la adopción de reglas, normas, códigos de conducta o iniciativas internacionales pertinentes, o a su adhesión a ellas.
- Apoyar las iniciativas y resoluciones de los accionistas que promuevan la difusión de las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.

### **4. Promover la aceptación y aplicación de los Principios en el sector de las inversiones.**

- Incluir requisitos relacionados con los Principios en las Peticiones de Propuestas.
- Adaptar los mandatos de inversiones, procedimientos de monitoreo, indicadores de rendimiento y mecanismos de incentivo en consecuencia.
- Comunicar las expectativas ambientales, sociales y de gobernanza corporativa a los proveedores de servicios de inversión.
- Revisar las relaciones con los proveedores de servicios que no cumplen con las expectativas ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Apoyar la elaboración de instrumentos de referencia sobre la integración de las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa.
- Apoyar el desarrollo de marcos regulatorios o políticos que permitan la aplicación de los Principios.

## **5. Trabajar en conjunto para mejorar la eficacia de la aplicación de los Principios.**

- Apoyar/participar en redes y plataformas de información para compartir instrumentos, reunir recursos y usar los informes de inversores como fuente de aprendizaje.
- Abordar colectivamente cuestiones emergentes relevantes.
- Desarrollar o apoyar iniciativas adecuadas de colaboración.

## **6. Reportar la actividad y progreso de la aplicación de los Principios.**

- Mostrar cómo las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa se integran en las prácticas de inversión.
- Divulgar las medidas de propiedad activa.
- Divulgar qué se espera de los proveedores de servicios en relación con los Principios.
- Comunicar a los beneficiarios las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza corporativa y los Principios.
- Informar sobre los progresos o logros relativos a los Principios usando la modalidad de “Cumplir o Explicar”.
- Determinar el impacto de los Principios.
- Usar los informes para promover la toma de conciencia por parte de un grupo más amplio de *stakeholders*.

### *Mecanismo de seguimiento*

Los signatarios deben presentar informes anuales sobre la implementación de los Principios como herramientas para reforzar el compromiso de los signatarios.

Cuando los signatarios se registran por primera vez, tendrán un período de gracia de un año durante el cual el primer ciclo de presentación de informes es voluntario. No obstante, se alienta a los nuevos signatarios a informar en su primer año y a utilizar este proceso como una experiencia de aprendizaje.

Los signatarios que no informan quedan excluidos de la lista de participantes de los Principios.

## Referencias adicionales

- PRI (2018). About the PRI. Disponible en: [www.unpri.org/pri/about-the-pri](http://www.unpri.org/pri/about-the-pri).
- PRI; OCDE (2007). The UN Principles for Responsible Investment and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Contributions. Disponible en: [www.oecd.org/investment/mne/38783873.pdf](http://www.oecd.org/investment/mne/38783873.pdf).



## PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS: PUESTA EN PRÁCTICA DEL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR

- Instrumento no vinculante del Consejo de Derechos Humanos.
- Adoptados el 16 de junio de 2011.



### Objetivo

Los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**<sup>1</sup> son el resultado de seis años de trabajo del representante especial del secretario general que incluye una investigación en profundidad y amplias consultas con las empresas, los Gobiernos, la sociedad civil, personas y comunidades afectadas, juristas, inversores y demás interesados.

Hay un total de treinta y un principios que van acompañados de un comentario para aclarar su significado y sus implicaciones. Aunque no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante, los Principios Rectores esbozan medidas para que los Estados promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, contienen un esquema para que las empresas gestionen el riesgo de generar consecuencias negativas en los derechos humanos y ofrecen un conjunto de parámetros de referencia para que los interesados evalúen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Se constituyen, por tanto, en una plataforma normativa que ofrece una orientación acerca de las medidas jurídicas y políticas que los Estados, en cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos, pueden poner en práctica para asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

---

1 Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, de 21 de marzo de 2011, Doc. ONU A/HRC/17/31. Disponible en: [www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx).

Los Principios Rectores se elaboraron para poner en práctica el Marco para “proteger, respetar y remediar”, basado en los tres pilares siguientes:

- El deber del Estado de proteger los derechos humanos.
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.
- La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos cometidos por las empresas.

#### Los tres pilares del Marco para “proteger, respetar y remediar”

##### **Deber del Estado de proteger**

- Políticas
- Reglamentación
- Justicia

##### **Responsabilidad de las empresas de respetar**

- Actuar con la diligencia debida para evitar impactos
- Hacer frente a las consecuencias negativas cuando tienen lugar

##### **Acceso a reparaciones**

- Acceso efectivo para las víctimas
- Judicial y no judicial

## Proceso de elaboración

El 20 de abril de 2005, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas designó a John Ruggie como representante especial sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, con el siguiente mandato:<sup>2</sup>

- a) Señalar y aclarar normas uniformes sobre la responsabilidad empresarial y la rendición de cuentas de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.
- b) Precisar la función que incumbe a los Estados en la regulación y arbitraje efectivos del papel de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales con respecto a los derechos humanos, en particular mediante cooperación internacional.

---

2 E/CN.4/RES/2005/69. Disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=11160](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=11160).

- c) Investigar y aclarar las implicaciones que conceptos como “complicidad” y “esfera de influencia” tienen para las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.
- d) Elaborar materiales y metodologías de evaluación de las repercusiones que las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen en los derechos humanos.
- e) Recopilar un compendio de prácticas óptimas de los Estados y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

El 7 de abril de 2008, el profesor Ruggie presentó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas su informe final que contenía el Marco para “proteger, respetar y remediar”, que había elaborado al cabo de tres años de estudios y consultas. El Marco contiene tres principios básicos: el deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, en particular las empresas; la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; la necesidad de vías más efectivas a los recursos. Los tres principios constituyen un conjunto complementario en el que cada principio apoya a los demás para lograr el progreso sostenible.<sup>3</sup>

El 18 de junio 2008, el Consejo de Derechos Humanos acogió complacido el establecimiento del Marco para “proteger, respetar y remediar”, prorrogó el mandato del representante especial hasta junio de 2011 y le solicitó que pusiera en práctica el Marco en cuestión y que presentara recomendaciones concretas y prácticas para su implementación.<sup>4</sup>

El 21 de marzo de 2011, el profesor Ruggie presentó al Consejo de Derechos Humanos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que se basan también en extensas conversaciones y consultas con todos los grupos interesados, incluidos los Gobiernos, empresas y asociaciones empresariales, particulares y comunidades directamente afectadas por actividades empresariales en diversas partes del mundo, la sociedad civil y expertos en los muy variados campos jurídicos y políticos que abordan los Principios Rectores.<sup>5</sup>

---

3 A/HRC/8/5. Disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx>.

4 A/HRC/RES/8/7. Disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=14340](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14340).

5 A/HRC/17/31. Disponible en: <https://undocs.org/sp/A/HRC/17/31>.

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores del profesor Ruggie.<sup>6</sup> Con ese acto, los Principios Rectores quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que establece qué se espera de todas las empresas y de todos los Estados en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. Aunque no crean nuevas obligaciones de derecho internacional, los Principios Rectores analizan las repercusiones que las normas y prácticas actuales tienen para los Estados y las empresas y se incluyen algunos aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional.

Asimismo, el Consejo de Derechos Humanos decidió, por un lado, establecer un Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas y, por otro lado, crear un Foro sobre las empresas y los derechos humanos para examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

#### **Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas<sup>7</sup>**

El Grupo de Trabajo está integrado por cinco expertos independientes, de una representación geográfica equilibrada, y tienen como mandato:

- Promover la **divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.
- **Identificar, intercambiar y promover las buenas prácticas y lecciones aprendidas** sobre la aplicación de los Principios Rectores.
- Evaluar y formular recomendaciones sobre los Principios Rectores y solicitar y recibir información de todas las fuentes pertinentes, como los Gobiernos, las empresas transnacionales y otras empresas, instituciones nacionales de derechos humanos, la sociedad civil y los titulares de derechos.
- Apoyar la labor de promoción del **fomento de la capacidad** y la utilización de los Principios Rectores y, cuando se le solicite, brindar asesoramiento y recomendaciones acerca de la elaboración de leyes y políticas nacionales relativas a las empresas y los derechos humanos.

6 A/HRC/RES/17/4. Disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx>.

7 Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/WGHRand-transnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

- **Realizar visitas a los países** y responder con prontitud a las invitaciones de los Estados.
- Seguir estudiando las posibilidades que existen, a nivel nacional, regional e internacional, de **aumentar el acceso a recursos efectivos** disponibles para quienes vean afectados sus derechos humanos por las actividades de las empresas, incluidos quienes se encuentren en zonas de conflicto.
- Integrar una **perspectiva de género** en toda la labor prevista en su mandato y prestar especial atención a las personas que se encuentran en situación vulnerable, en particular los niños y las niñas.
- Trabajar en estrecha cooperación y **coordinación con otros procedimientos pertinentes** del Consejo de Derechos Humanos, los órganos pertinentes de las Naciones Unidas y demás órganos internacionales, los órganos de tratados y las organizaciones regionales de derechos humanos.
- Establecer un **diálogo sistemático** y analizar los posibles ámbitos de cooperación **con los Gobiernos y todos los interlocutores pertinentes**, incluidos los órganos de las Naciones Unidas, los organismos especializados, los fondos y los programas, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Pacto Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial y su Corporación Financiera Internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización Internacional para las Migraciones, así como con las empresas transnacionales y otras empresas, las instituciones nacionales de derechos humanos, los representantes de los pueblos indígenas, las organizaciones de la sociedad civil y otras organizaciones internacionales regionales y subregionales.
- **Guiar los trabajos del Foro sobre las empresas y los derechos humanos.**
- **Presentar anualmente informes al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General.**

El Consejo renovó el mandato del Grupo de Trabajo en 2014 (resolución 26/22) y en 2017 (resolución 35/7).

Los miembros del Grupo de Trabajo:

Surya Deva – (India), desde 2016 (vicepresidente desde el 1 de julio de 2018)

Dante Pesce – (Chile), desde 2015 (presidente desde el 1 de julio de 2018)

Anita Ramasastry – (EUA), desde 2016

Nuevos miembros:

Elzbieta Karska – (Polonia), desde 2018

Githu Muigai – (Kenya), desde 2018

Antiguos miembros:

Michael Addo – (Ghana), desde 2011-2018

Pavel Sulyandziga – (Federación de Rusia), desde 2011-2018

Margaret Jungk – (EUA), 2011-2016

Alexandra Guaqueta – (Colombia), 2011-2015

Puvan Selvanathan – (Malasia), 2011-2015

## Foro de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos<sup>8</sup>

El Foro es la mayor reunión mundial sobre empresas y derechos humanos. La conferencia de tres días se celebra anualmente en Ginebra, normalmente en noviembre y diciembre.

7.º Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 26-28 de noviembre de 2018

6.º Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 27-29 de noviembre de 2017

5.º Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 14-16 de noviembre de 2016

4.º Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 16-18 de noviembre 2015

3.er Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 1-3 de diciembre 2014

2.º Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 2-4 de diciembre 2013

1.er Foro sobre las empresas y los derechos humanos, 3-5 de diciembre 2012

El Foro sirve como una plataforma global de actores clave para examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos. Está abierto a la participación de los Estados, empresas y asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, víctimas, académicos, estudiantes, medios de comunicación y cualesquiera otros interesados pertinentes.

Desde el 2017 el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas tiene el mandato de presidir el Foro y presentar un informe sobre las deliberaciones y las recomendaciones temáticas del Foro al Consejo de Derechos Humanos para su examen.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Los Principios Rectores aclaran y explican las disposiciones pertinentes de las normas internacionales de derechos humanos existentes para que los Estados cumplan sus obligaciones de proteger contra las violaciones a derechos humanos internacionalmente reconocidos cometidas en su te-

---

8 Acerca del Foro de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.

territorio o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto, los Estados deben adoptar medidas que abarquen un amplio espectro de políticas y disposiciones legislativas que se divide en las siguientes categorías generales:

- Funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general.
- El nexo entre el Estado y las empresas.
- Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos.
- Garantizar la coherencia política.

Por otro lado, los Principios Rectores abordan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos a través de políticas y procesos para prevenir y mitigar todo riesgo de provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos. Si, pese a ello, las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación. Asimismo, las empresas deben procurar prevenir o mitigar toda consecuencia negativa directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales.

La responsabilidad de respetar se aplica a casi todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Como mínimo serían los derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que abarca los ocho convenios fundamentales de la OIT.

### *Aplicación personal*

Los Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

## Requerimientos a las empresas

Los Principios Rectores establecen que las empresas deben respetar los derechos humanos, independientemente del deber de los Estados de proteger los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación (Principio Rector 11).

Asimismo, la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos (Principio Rector 13).

Por tanto, las empresas deben tomar las medidas adecuadas para prevenir, mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y, en su caso, remediarlas. Para ello, se espera que las empresas (Principio Rector 15):

- Asuman un compromiso político que exprese su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Realicen una constante labor de diligencia debida en materia de derechos humanos que les permita detectar, prevenir y mitigar las consecuencias que puedan tener sobre los derechos humanos, y rendir cuentas por ellas.
- Cuenten con procesos que les permitan reparar toda consecuencia negativa para los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

### *Compromiso político*

Como primera medida para cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben formular una declaración política para asumir su compromiso con esta responsabilidad. Esta declaración debe cumplir con los siguientes requisitos:



- a) Aprobarse al más alto nivel directivo de la empresa.
- b) Estar basada en un asesoramiento especializado interno o externo.
- c) Establecer lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- d) Hacerse pública y difundirse interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.
- e) Quedar reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

El grado de detalle de la declaración política puede variar. Puede expresarse simplemente como un compromiso general de respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos y una expectativa de que aquellos con quienes la empresa trabaja hagan lo propio. Puede también incluir un resumen de aquellos derechos humanos que la empresa reconoce como los que probablemente serán más afectados por sus actividades, así como información sobre las medidas que adopte para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

No es necesario que la declaración sea un documento aparte, sino que puede incorporarse a las declaraciones existentes de la empresa y en sus códigos de conducta para socios comerciales.

La declaración política puede actualizarse a medida que se va adquiriendo experiencia en la materia (Principio Rector 16).

### *La diligencia debida en materia de derechos humanos*

La diligencia debida en materia de derechos humanos es un proceso continuo que varía en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones. A través de este proceso las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos (Principio Rector 17). Los elementos principales de este proceso son:

- a) **Evaluación.** Antes de emprender una actividad empresarial propuesta, de establecer una nueva relación comercial, de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales, siempre que sea posible, las empresas deben: identificar a los posibles afectados; catalogar las normas y cuestiones pertinentes de derechos humanos; y proyectar las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los derechos humanos de las personas identificadas.

Los procesos de evaluación e identificación de las consecuencias reales o potenciales sobre los derechos humanos pueden integrarse en el marco de otros procesos, como las evaluaciones de riesgo o de impacto ambiental o social, y deben incluir como punto de referencia todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

La evaluación es el primer paso fundamental para que las empresas prevengan o mitiguen las consecuencias negativas potenciales y para reparar cualquier consecuencia negativa real que pueda causar o contribuir a causar (Principio Rector 18).

- b) **Integración y actuación.** Las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. Es decir, si una empresa provoca o puede provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para ponerles fin o prevenirlas, y también utilizar su influencia para mitigar en la medida de lo posible cualquier efecto residual generado por otras partes.

Este proceso a menudo lo impulsa el departamento que se encarga de los derechos humanos y debe repetirse a medida que se detecta una nueva consecuencia negativa sobre los derechos humanos (Principio Rector 19).

- c) **Seguimiento.** Las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. El proceso de seguimiento debe ser creíble y sólido para determinar si la aplicación de su política de derechos humanos es óptima, si dicha política ha permitido responder de forma eficaz a las consecuencias sobre los derechos humanos, y si ha contribuido a impulsar continuas mejoras.

Este seguimiento debe basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas. Cuanto más claros sean los indicadores y más exhaustivos los procesos utilizados para recoger información acerca de la eficacia de la empresa, en mejor situación se encontrarán las empresas para responder a las críticas, en caso de que necesitaran o decidieran hacerlo. El hecho de que las empresas hayan solicitado la opinión de expertos externos respetados e independientes o de los interesados ayudará también a reforzar la credibilidad de la información resultante (Principio Rector 20).

- d) **Comunicación.** Las empresas deben estar preparadas para comunicar al exterior las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.

La comunicación puede adoptar diversas formas como reuniones personales, diálogos en línea, consultas con los afectados e informes públicos oficiales. No obstante, debe: reflejar las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos; ser accesible para sus destinatarios; aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; no poner en riesgo a las partes afectadas o al personal; no vulnerar los requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Las comunicaciones pueden centrarse en los enfoques generales con que la empresa aborda los riesgos relacionados con los derechos humanos, especialmente las posibles consecuencias negativas sobre los más afectados por sus actividades, o bien pueden ser específicas para una consecuencia negativa determinada y la forma en que se aborda o se piensa abordar.

El proceso de comunicación puede demostrar que las empresas están cumpliendo en la práctica con su responsabilidad de respetar los derechos humanos (Principio Rector 21).

### *Reparación*

Si una empresa determina que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, debe repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos (Principio Rector 22). Las reparaciones pueden adoptar

diversas formas como una disculpa, la adopción de medidas para garantizar que el problema no vuelva a producirse, una indemnización (económica o de otro tipo) por los daños causados, el cese de una actividad o relación comercial determinada, o alguna otra forma de reparación que acuerden las parte.

El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir también un medio eficaz de reparación. Un mecanismo de reclamación de nivel operacional es un mecanismo extrajudicial de queja establecido o facilitado por una empresa. No obstante, para garantizar su eficacia deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo. Asimismo, deberán basarse en la participación y el diálogo (Principio Rector 31).

### *Responsabilidad en casos de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales*

En caso de que las empresas cometen abusos contra los derechos humanos, los Principios Rectores disponen que los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan para que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

El término de mecanismo de reparación incluye cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

El deber de proporcionar acceso a una reparación eficaz no solo significa que los Estados deban reforzar su marco jurídico y sus sistemas judiciales, sino también implica la adopción de disposiciones para eliminar obstáculos legales, prácticos o de otra índole que puedan impedir a las víctimas denunciar su caso (Principios Rectores 25, 26 y 27).

## Referencias adicionales

- Carneiro Freire, Mar; Cordero Sanz, Juanjo; Cordero Sanz, Carlos; Martín Hernando, Vidal (2013). *Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada*. Madrid: Sustentia.
- Deva, Surya (2012). “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies”. *European Company Law*, vol. 9, núm. 2, pp. 101-109.
- Deva, Surya; Bilchitz, David (2013), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect*. Cambridge: CUP, pp. 78-104.
- Esteve Moltó, José Elías (2011). “Los Principios Rectores Sobre las Empresas Transnacionales y los Derechos Humanos en el marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”: ¿Hacia la Responsabilidad de las Corporaciones o la Complacencia Institucional”. *Anuario Español de Derecho Internacional*, vol. 27, pp. 317-351.
- Lucena Cid, Isabel Victoria (2017). “La implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Implicaciones para los Estados”. *Universitas*, núm. 25, pp. 69-89.
- Márquez Carrasco, Carmen (2014). *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*. Barcelona: Huygens.
- Naciones Unidas (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*. Ginebra: Naciones Unidas.
- Naciones Unidas (2014). *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Ginebra: Naciones Unidas.
- Neglia, Maddalena (2016). “The UNGPs – Five Years On: From Consensus to Divergence in Public Regulation on Business and Human Rights”. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, vol. 34, núm. 34, pp. 289-318.
- Van Huijstee, Mariëtte; Ricco, Victor; Ceresna-Chaturvedi, Laura (2012). *Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los*

*derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas. Una guía para las organizaciones de la sociedad civil.* Ámsterdam: SOMO.

- Wettstein, Florian (2015). “Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment”. *Journal of Human Rights*, vol. 14, núm. 2, pp. 162-182.

## DECLARACIÓN SOBRE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARTES EN RELACIÓN CON EL SECTOR EMPRESARIAL Y LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

- Declaración del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Aprobada el 12 de julio de 2011.



### Objetivo

La **Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales**<sup>1</sup> reafirma las obligaciones que tienen los Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de garantizar el pleno respeto de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto y la adecuada protección de los titulares de los derechos en el marco de las actividades empresariales.

A través de la Declaración el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales insta a los Estados partes a incluir en sus informes iniciales y periódicos información sobre las dificultades surgidas y las medidas adoptadas con relación al papel y los efectos del sector empresarial en el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales.

### Contenido

La Declaración reconoce que en muchos casos el sector empresarial contribuye a la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en el Pacto mediante su aportación al desarrollo económico, la creación de empleos y la inversión productiva, entre otros. Asimismo, observa, a su vez, que con frecuencia las actividades empresariales pueden perjudicar el disfrute de los derechos reconocidos en el Pacto.

---

1 E/C.12/2011/1. Disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2F2011%2F1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2F2011%2F1&Lang=en).

Por tanto, los Estados partes tienen la obligación primordial de respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos enunciados en el Pacto de todas las personas bajo su jurisdicción, en el contexto de las actividades empresariales llevadas a cabo por empresas de titularidad pública o privada.

- Por **respetar los derechos** se entiende que los Estados partes han de garantizar la conformidad de sus leyes y políticas sobre las actividades empresariales con los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto. En este sentido, deben procurar que las empresas observen la diligencia debida para asegurarse de que no afecten el disfrute de los derechos reconocidos en el Pacto por las personas que dependen de sus actividades o se ven perjudicadas por ellas.

- **Proteger los derechos** significa que los Estados partes deben ofrecer una protección eficaz a los titulares de derechos contra las violaciones de sus derechos económicos, sociales y culturales en las que intervengan agentes empresariales, mediante la adopción de leyes y reglamentos adecuados y de procedimientos de vigilancia, investigación y rendición de cuentas para establecer y hacer cumplir las normas de actuación empresarial. Esto implica que faciliten y aseguren el acceso a recursos efectivos para las víctimas de violaciones empresariales de los derechos económicos, sociales y culturales, por la vía judicial, administrativa, legislativa o por otro medio adecuado.

Asimismo, deben tomar medidas para impedir que las empresas con domicilio social en su jurisdicción vulneren los derechos humanos en el extranjero, sin atentar a la soberanía ni menoscabar las obligaciones de los Estados de acogida en virtud del Pacto.

- Para **garantizar el ejercicio de los derechos** los Estados partes han de comprometerse a obtener el apoyo del sector empresarial para hacer efectivos los derechos económicos, sociales y culturales. Los Estados partes de origen de las empresas que realizan actividades en el extranjero también deben alentar a esas empresas a que, cuando proceda, incluso en situaciones de conflicto armado y desastre natural, ayuden a los Estados de acogida a potenciar las capacidades necesarias para hacer efectiva la responsabilidad empresarial en lo relativo a la observancia de los derechos económicos, sociales y culturales.



## Referencias adicionales

- Cernic, Jernej Letnar (2011). “Corporate Obligations under the Human Right to Water”. *Denver Journal of International Law and Policy*, vol. 39, núm. 2, pp. 303-346.
- Coomans, Fons (2011). “The Extraterritorial Scope of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Work of the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights”. *Human Rights Law Review*, vol. 11, núm. 1, pp. 1-36.
- Vandenbogaerde, Arne (2015). “Jurisdiction Revisited – Attributing Extraterritorial State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 9, núm. 1, pp. 6-33.

## OBSERVACIÓN GENERAL NÚM. 16 SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DEL SECTOR EMPRESARIAL EN LOS DERECHOS DEL NIÑO

- Observación general del Comité de los Derechos del Niño.
- Aprobada en el 62 período de sesiones (14 de enero a 1 de febrero de 2013).



### Objetivo

La **Observación general núm. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño**<sup>1</sup> tiene como objetivo clarificar las obligaciones y determinar las medidas que los Estados deben adoptar en relación con el impacto de las actividades y las operaciones empresariales en los derechos del niño amparados por la Convención sobre los Derechos del Niño y en sus protocolos facultativos. Para ello, se brinda una orientación sobre como los Estados deben:

- Velar por que las actividades y las operaciones de las empresas no afecten negativamente a los derechos del niño.
- Crear un entorno propicio y favorable para que las empresas respeten los derechos del niño, por ejemplo, en las relaciones empresariales vinculadas a sus operaciones, productos o servicios y en sus operaciones mundiales.
- Garantizar el acceso a un recurso efectivo para los niños y las niñas cuyos derechos hayan sido vulnerados por una empresa que actúa como parte privada o como agente del Estado.

### Antecedentes

La Observación general núm. 16 se elabora con base en la experiencia adquirida por el Comité de los Derechos del Niño a través del examen de los

---

1 CRC/C/GC/16. Disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=es).

informes de los Estados partes y su día de debate general sobre el sector privado como proveedor de servicios, celebrado en 2002.<sup>2</sup> También se basa en las consultas regionales e internacionales mantenidas con numerosas partes interesadas, incluidos los niños y las niñas así como en las consultas públicas celebradas desde 2011.

## Ámbito de aplicación

La observación general núm. 16 se refiere principalmente a las obligaciones que incumben a los Estados en virtud de la Convención sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos de establecer marcos jurídicos e institucionales adecuados que respeten, protejan y hagan efectivos los derechos del niño, y que proporcionen recursos en caso de violación de los derechos en el contexto de las actividades y operaciones empresariales.

## Estructura y contenido

La Observación general núm. 16 se estructura en los siguientes apartados:

1. Principios generales de la Convención sobre los Derechos del Niño en relación con las actividades empresariales: se examina en primer lugar la relación entre las obligaciones del Estado respecto de las actividades empresariales y los principios generales de la Convención
2. Naturaleza y alcance de las obligaciones del Estado: se define el carácter general y el alcance de las obligaciones del Estado en lo que respecta a los derechos del niño y el sector empresarial.
3. Obligaciones del Estado en contextos específicos: se examina el alcance de las obligaciones en contextos en los que el impacto de las actividades y las operaciones empresariales en los derechos del niño es más importante.
4. Marco para la aplicación.
5. Difusión.

---

2 Comité de los Derechos del Niño, informe sobre su 31º período de sesiones, CRC/C/121, anexo II.

## Principios generales de la Convención en relación con las actividades empresariales

El Comité ha establecido cuatro principios generales en la Convención que son la base de todas las decisiones y actos del Estado relacionados con las actividades y operaciones empresariales de conformidad con un enfoque basado en los derechos del niño.

Derecho a la no discriminación (artículo 2)	El interés superior del niño (artículo 3, párrafo 1)	Derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo (artículo 6)	Derecho del niño a ser escuchado (artículo 12)
<p>Los Estados deben impedir la discriminación en la esfera privada en general y proporcionar un recurso en caso de que se produzca.</p> <p>Deben reunir datos estadísticos adecuadamente desglosados y otra información para identificar la discriminación contra los niños y las niñas en el contexto de las actividades y operaciones empresariales, y deben establecer mecanismos para vigilar e investigar las prácticas discriminatorias en el sector empresarial.</p> <p>También deben adoptar medidas para crear un entorno favorable para que las empresas respeten el derecho a la protección contra la discriminación, promoviendo el conocimiento y la comprensión de ese derecho en el sector empresarial.</p>	<p>Los Estados están obligados a integrar y aplicar este principio en todos los procedimientos legislativos, administrativos y judiciales relativos a las actividades y operaciones empresariales que afecten directa o indirectamente a los niños y las niñas.</p>	<p>Los Estados deben garantizar la supervivencia y el desarrollo de los niños y las niñas mediante medidas aplicables al sector empresarial para crear un entorno propicio para que las empresas respeten el artículo 6.</p> <p>Estas medidas deben adaptarse en función del contexto e incluir medidas preventivas como la regulación y la supervisión efectiva de los sectores de la publicidad y la mercadotecnia y del impacto ambiental de las empresas.</p>	<p>Los Estados deben consultar a los niños y niñas que encuentran dificultades para hacerse oír, como los niños y las niñas pertenecientes a grupos minoritarios e indígenas o los niños con discapacidad.</p> <p>En este sentido, deben escuchar a los niños y niñas al evaluar el impacto en los derechos del niño de las políticas, las leyes, los reglamentos, el presupuesto y otras decisiones administrativas que se propongan relacionados con las empresas.</p> <p>Asimismo, deben proporcionar a las empresas orientación específica en la que se ponga de relieve que esos procesos deben ser accesibles, inclusivos y significativos para los niños y las niñas y tener en cuenta en todo momento la evolución de las capacidades de los niños y las niñas y su interés superior.</p>

## *Naturaleza y alcance de las obligaciones del Estado*

### 1. La obligación de respetar

Los Estados tienen la obligación de garantizar que todos los actores respeten los derechos del niño, incluido el contexto de las operaciones y actividades empresariales. Para ello, el proceso de toma de decisiones y las políticas, las leyes y los actos administrativos relacionados con las empresas deberán ser transparentes, estar fundamentados e incluir un examen completo y continuo del impacto en los derechos del niño.

La obligación de respetar implica también que un Estado no debe participar, apoyar o tolerar vulneraciones de los derechos del niño cuando desempeñe funciones comerciales o realice negocios con empresas privadas. Tampoco deben invertir fondos públicos u otros recursos en actividades empresariales que vulneren los derechos de los niños.

### 2. La obligación de proteger

Los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas, razonables y necesarias para impedir que las empresas cometan violaciones de los derechos del niño o contribuyan a ello. Estas medidas pueden incluir la aprobación de leyes y reglamentos, su seguimiento y aplicación o la aprobación de políticas que establezcan la forma en que las empresas pueden incidir en los derechos de los niños.

Asimismo, deben investigar, enjuiciar y reparar las violaciones de los derechos del niño causadas por una empresa.

### 3. La obligación de dar efectividad

Los Estados deben crear entornos jurídicos y normativos estables y predecibles que permitan a las empresas respetar los derechos del niño. Esto incluye normas y leyes claras y debidamente aplicadas en materia de trabajo, empleo, salud y seguridad, medio ambiente, lucha contra la corrupción, uso de la tierra y fiscalidad que sean conformes a la Convención y sus protocolos facultativos.

Por otra parte, deben aplicar medidas que promuevan el conocimiento y entendimiento de la Convención y sus protocolos facultativos en los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que determinan las prácticas empresariales, así como fomentar una cultura empresarial que respete los derechos del niño.

#### 4. Recursos y reparaciones

Los Estados tienen la obligación de ofrecer recursos y reparaciones efectivos cuando se violen los derechos del niño, incluso si los autores son terceras partes, como por ejemplo las empresas. Los mecanismos deben tener en cuenta que los niños y las niñas pueden ser más vulnerables a los efectos de las violaciones de sus derechos que las personas adultas y que los efectos pueden ser irreversibles y causar daños permanentes. También deben tener en cuenta el carácter evolutivo del desarrollo y de las capacidades de los niños y las niñas y la reparación debe ser puntual para limitar el daño presente y futuro al niño o los niños afectados.

#### *Obligaciones del Estado en contextos específicos*

El Comité ha identificado los contextos específicos y no exhaustivos en los que el impacto de las empresas puede ser considerable y los marcos jurídicos e institucionales de los Estados son a menudo insuficientes o ineficaces, o se ven sometidos a presiones.

##### 1. Prestación de servicios para el disfrute de los derechos del niño

Las empresas y las organizaciones sin fines de lucro pueden contribuir a la prestación y la gestión de servicios, como el abastecimiento de agua salubre, el saneamiento, la educación, el transporte, la salud, los cuidados alternativos, el suministro energético, la seguridad y los centros de detención, que son fundamentales para el disfrute de los derechos del niño.

Por lo anterior, los Estados deben adoptar medidas concretas que tengan en cuenta la participación del sector privado en la prestación de servicios a fin de velar por que los derechos enumerados en la Convención sobre los Derechos del Niño no se vean comprometidos. Asimismo, deben velar por que la prestación de estos servicios no ponga en peligro el acceso de los niños y las niñas a los servicios por motivos discriminatorios y por que los niños y

niñas tengan acceso a un órgano de supervisión independiente, a mecanismos de denuncia y, cuando proceda, a un recurso judicial adecuado que les permita acceder a recursos efectivos en caso de vulneración de sus derechos.

## 2. El sector no estructurado de la economía

Las actividades empresariales que se desarrollan fuera de los marcos jurídicos e institucionales que regulan y protegen los derechos pueden resultar especialmente peligrosas para el disfrute de los derechos del niño.

Por tanto, los Estados deben aplicar medidas para garantizar que las actividades empresariales se desarrollen siempre dentro de los debidos marcos jurídicos e institucionales, independientemente de su magnitud o del sector de la economía, de manera que los derechos del niño puedan ser claramente reconocidos y protegidos.

Por otra parte, deben regular las condiciones de trabajo y establecer salvaguardias que protejan a los niños y las niñas de la explotación económica y de trabajos que sean peligrosos, interfieran en su educación o afecten a su salud o a su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

A su vez, deben velar por que las políticas de protección social e infantil lleguen a todos, especialmente a las familias en el sector no estructurado de la economía.

## 3. Los derechos del niño y las operaciones mundiales de las empresas

Las empresas operan a escala mundial mediante complejas redes de filiales, contratistas, proveedores y sociedades conjuntas. Su impacto en los derechos del niño, ya sea positivo o negativo, rara vez es resultado de la acción o la omisión de una sola unidad empresarial, ya sea la empresa matriz, una filial, un contratista, un proveedor u otros, sino que puede implicar una conexión o participación entre unidades empresariales localizadas en distintas jurisdicciones.

En este contexto, a los Estados les resulta particularmente difícil cumplir sus obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos del niño, entre otras cosas porque, a menudo, las empresas son personas jurídicas independientes situadas en jurisdicciones distintas, aun cuando operen como

una unidad económica que tiene su centro de actividad, domicilio o registro en un país (el Estado de origen) y operen en otro (el Estado receptor).

En consecuencia, los Estados tienen la obligación de cooperar en el plano internacional para hacer efectivos los derechos del niño más allá de sus fronteras territoriales. Para ello, deben posibilitar el acceso a mecanismos judiciales y no judiciales efectivos que permitan obtener reparación a los niños y las niñas y a sus familias cuyos derechos hayan sido vulnerados por empresas a nivel extraterritorial, cuando exista un vínculo razonable entre el Estado y la conducta en cuestión. Asimismo, deben ayudar y cooperar a nivel internacional en las investigaciones y la aplicación de los procedimientos en otros Estados.

Para prevenir las violaciones de los derechos del niño por empresas que operan en el extranjero, los Estados de origen como los Estados receptores deben establecer marcos jurídicos e institucionales que permitan a las empresas respetar los derechos del niño en todas sus operaciones mundiales. También deben crear la capacidad para que los organismos de asistencia al desarrollo y las misiones en el extranjero encargadas de promover el comercio puedan integrar las cuestiones empresariales en los diálogos bilaterales sobre derechos humanos, incluidos los derechos del niño.

#### 4. Organizaciones internacionales

Los Estados deben cooperar directamente para hacer efectivos los derechos consagrados en la Convención mediante la cooperación internacional y la pertenencia a organizaciones internacionales. Por ende, los Estados deben cumplir las obligaciones contraídas en virtud de la Convención y sus protocolos facultativos al actuar como miembros de las instituciones internacionales de desarrollo, finanzas y comercio como el Grupo del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial del Comercio, así como otras de ámbito regional.

Asimismo, los Estados que participan en organizaciones internacionales de desarrollo, comercio y finanzas deben adoptar todas las medidas y disposiciones razonables para velar por que el proceso de adopción de decisiones y las operaciones de esas organizaciones se ajusten a lo dispuesto en la Convención y sus protocolos facultativos, así como a los acuerdos que celebren o las directrices que establezcan con respecto al sector empresarial.



## 5. Emergencias y situaciones de conflicto

Tanto los Estados de origen como los Estados receptores tienen problemas particulares para cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos del niño cuando las empresas operan en situaciones en que las instituciones de protección no funcionan adecuadamente como consecuencia de conflictos, catástrofes o la desintegración del orden jurídico o social.

En estos contextos puede haber un riesgo mayor de que las empresas utilicen mano de obra infantil (en las cadenas de suministro y en las filiales, por ejemplo) o de que se utilicen niños soldados, se evadan impuestos o se cometan actos de corrupción. Por tanto, los Estados de origen deben exigir a las empresas que operen en situaciones de emergencia y conflicto que apliquen estrictos procesos de diligencia debida en materia de derechos del niño adaptados a su tamaño y a sus actividades.

A su vez, deben elaborar y aplicar leyes y reglamentos que aborden los riesgos concretos para los derechos del niño, que sean aplicables para las empresas que operan a nivel transnacional. En este sentido, deben ofrecer a las empresas información actualizada, precisa y completa sobre el contexto local de los derechos del niño cuando estas operen, o tengan previsto hacerlo, en zonas afectadas por conflictos o situaciones de emergencia.

Por otra parte, tanto los Estados de origen como los Estados receptores deben aprobar y aplicar leyes nacionales que prohíban expresamente que esas empresas contraten o utilicen a niños y niñas en las hostilidades; exijan la adopción de medidas eficaces para proteger a los niños y las niñas de la violencia y la explotación; y, establezcan mecanismos para exigir responsabilidades al personal por las violaciones de los derechos del niño.

### *Marco para la aplicación*

#### 1. Medidas legislativas, reglamentarias y de aplicación

Los Estados deben promulgar leyes que den efecto a los derechos del niño por terceras partes y que proporcionen un entorno jurídico y reglamentario claro y previsible que permita que las empresas respeten los derechos del niño. Para ello, deben reunir datos, pruebas y estudios para identificar los sectores empresariales específicos que sean motivo de preocupación.

En este sentido, los Estados deben exigir a las empresas que procedan con la diligencia debida en lo que respecta a los derechos del niño. En el marco de la diligencia debida respecto de los derechos del niño, se debe alentar y, cuando proceda, exigir a las grandes empresas que hagan públicos sus esfuerzos por abordar los efectos de sus operaciones en los derechos del niño. Esa información debe estar disponible, ser eficiente y comparable entre empresas e incluir las medidas adoptadas por las empresas para mitigar los efectos negativos potenciales y reales de sus operaciones en los niños y las niñas.

Los Estados también están obligados a aplicar y hacer cumplir las normas convenidas internacionalmente relativas a los derechos del niño, la salud y el mundo empresarial. Para ello, hay una serie de medidas que los Estados deben adoptar para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos, entre otras:

- Fortalecer los organismos reguladores responsables de la supervisión de las normas relativas a los derechos del niño.
- Difundir las leyes y los reglamentos relativos a las empresas y los derechos del niño entre los interesados, incluidos los niños y las niñas y las empresas.
- Capacitar a los jueces y otros funcionarios administrativos, así como a los abogados y a los proveedores de asistencia jurídica, para asegurar la correcta aplicación de la Convención y sus protocolos facultativos en lo que respecta a las empresas y los derechos del niño.
- Proporcionar un recurso efectivo mediante mecanismos judiciales y extrajudiciales y facilitar el acceso efectivo a la justicia.

## 2. Medidas de reparación

Los Estados deben centrar su atención en eliminar las barreras sociales, económicas y jurídicas a fin de que los niños y las niñas tengan en la práctica acceso a mecanismos judiciales eficaces, sin discriminación de ningún tipo. En este sentido, los Estados que carezcan de disposiciones para la presentación de denuncias colectivas, como acciones colectivas o litigios de interés público, deben introducirlas para mejorar el acceso a los tribunales de un gran número de niños y niñas afectados de igual manera por las operaciones empresariales.

Asimismo, deben prestar asistencia especial a los niños y las niñas que encuentran obstáculos para acceder a la justicia y aplicar las Directrices sobre la justicia en asuntos concernientes a los niños y niñas víctimas y testigos de delitos.

Los Estados deben estudiar la posibilidad de aprobar alguna forma de responsabilidad penal de las personas jurídicas, incluidas las empresas, u otra forma de responsabilidad jurídica que tenga el mismo efecto disuasorio, en los casos relativos a violaciones graves de los derechos del niño, como el trabajo forzoso.

Los mecanismos extrajudiciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje, pueden ser opciones útiles para dirimir las controversias relativas a los niños y las niñas y las empresas. Esos mecanismos pueden desempeñar un papel importante, en paralelo a los procesos judiciales, siempre y cuando se ajusten a la Convención y sus protocolos facultativos y a los principios y las normas internacionales de eficacia, celeridad, garantías procesales e imparcialidad.

Los Estados deben hacer todo lo posible para facilitar el acceso a los mecanismos internacionales y regionales de derechos humanos, incluido el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones, de manera que un niño o un grupo de niños, o un tercero que actúe en su nombre, puedan obtener reparación cuando el Estado no haya respetado, protegido y hecho efectivos de manera adecuada los derechos del niño en relación con las actividades y las operaciones empresariales.

### 3. Medidas políticas

Los Estados deben fomentar una cultura empresarial que comprenda y respete plenamente los derechos del niño. Para ello, deben incluir la cuestión de los derechos del niño y las empresas en el contexto general del marco de la política nacional para la aplicación de la Convención a través de directrices que establezcan expresamente las expectativas del Gobierno para que las empresas respeten los derechos del niño en el contexto de sus propias actividades comerciales, así como en las relaciones comerciales vinculadas a las operaciones, los productos o los servicios y las actividades en el extranjero cuando operan a nivel transnacional.

Los Estados también deben alentar a las empresas más grandes a que utilicen su influencia sobre las pequeñas y medianas empresas para fortalecer los derechos del niño en todas sus cadenas de valor.

#### 4. Medidas de coordinación y vigilancia

Los Estados deben cerciorarse de que los órganos gubernamentales, así como los parlamentarios, que determinan el derecho y la práctica de las empresas sean conscientes de las obligaciones del Estado respecto de los derechos del niño.

Asimismo, deben elaborar estrategias y planes de acción nacionales para la aplicación de la Convención y sus protocolos facultativos, que incluyan una referencia explícita a las medidas necesarias para respetar, proteger y hacer efectivos los derechos del niño en las actividades y las operaciones empresariales. En este sentido, deben velar por el seguimiento de los progresos en la aplicación de la Convención en las actividades y las operaciones empresariales.

Lo anterior puede lograrse a nivel interno mediante la utilización de valoraciones y evaluaciones del impacto en los derechos del niño, así como mediante la colaboración con otros órganos, como los comités parlamentarios, las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones profesionales y las instituciones nacionales de derechos humanos.

#### 5. Medidas de colaboración y concienciación

Los Estados deben adoptar y aplicar una estrategia amplia para informar y educar a todos los niños y niñas, los padres y madres y los cuidadores sobre la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos del niño, dondequiera que operen, entre otras cosas mediante comunicaciones adaptadas a los niños y niñas y adecuadas para su edad.

La educación, la formación y la sensibilización acerca de la Convención también deben orientarse a las empresas para destacar la condición del niño como titular de derechos humanos, alentar el respeto activo de todas las disposiciones de la Convención y cuestionar y eliminar las actitudes discriminatorias respecto de todos los niños y las niñas y, sobre todo, de aquellos que se encuentran en situaciones vulnerables y desfavorecidas.

## Difusión

Los Estados deben incluir en sus informes periódicos al Comité información sobre los problemas que encuentran y las medidas que hayan adoptado para respetar, proteger y hacer efectivos los derechos del niño en el contexto de las actividades y operaciones empresariales en los planos nacional y, cuando proceda, transnacional

## Referencias adicionales

- Gerber, Paula; Kyriakakis, Joanna; O’Byrne, Katie (2013). “General Comment 16 on State Obligations Regarding the Impact of the Business Sector on Children’s Rights: What Is Its Standing, Meaning and Effect?”. *Melbourne Journal of International Law*, vol. 14, pp. 1-36.
- Unicef; International Commission of Jurists (2015). *Obligations and Actions on Children’s Rights and Business. A practical guide for States on how to implement the United Nations Committee on the Rights of the Child’s General Comment no. 16*. Ginebra: Unicef-ICJ.

## RESOLUCIÓN 26/9 SOBRE LA “ELABORACIÓN DE UN INSTRUMENTO INTERNACIONAL JURÍDICAMENTE VINCULANTE SOBRE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS CON RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS”

- Resolución del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Adoptada el 26 de junio de 2014.



### Objetivo

La **Resolución 26/9**<sup>1</sup> del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas establece un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato es elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos.

Entre los objetivos del instrumento jurídicamente vinculante se encuentran: el fortalecimiento del respeto, de la promoción, de la protección y del cumplimiento de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales de carácter transnacional; la garantía de un acceso efectivo a la justicia y a un mecanismo de remediación para las víctimas de violaciones de derechos humanos en el contexto de actividades empresariales de carácter transnacional, la prevención de que ocurran tales violaciones; y la promoción de la cooperación internacional con miras a cumplir las obligaciones de los Estados en virtud del derecho internacional de los derechos humanos.

---

1 A/HRC/RES/26/9, disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9).

## VOTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 26/9

A favor	En contra	Abstenciones
Argelia	Alemania	Arabia Saudita
Benin	Austria	Argentina
Burkina Faso	Estados Unidos de América	Botswana
China	Estonia	Brasil
Congo	ex República Yugoslava	Chile
Côte d'Ivoire	de Macedonia	Costa Rica
Cuba	Francia	Emiratos Árabes Unidos
Etiopía	Irlanda	Gabón
Federación de Rusia	Italia	Kuwait
Filipinas	Japón	Maldivas
India	Montenegro	México
Indonesia	Reino Unido	Perú
Kazajstán	de Gran Bretaña	Sierra Leona
Kenya	e Irlanda del Norte	
Marruecos	República Checa	
Namibia	República de Corea	
Pakistán	Rumania	
Sudáfrica		
Venezuela		
Viet Nam		

## Proceso de elaboración

El 26 de junio 2014, sobre la base de una propuesta de Ecuador y Sudáfrica, el Consejo de Derechos Humanos adoptó la Resolución 26/9 que establece, entre otros, que el Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta celebre su primer período de sesiones durante cinco días laborales en 2015, antes del 30.º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos.

Asimismo, se determinó que los dos primeros períodos de sesiones del Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta abordarían deliberaciones constructivas sobre el contenido, el alcance, la naturaleza y la forma del futuro instrumento internacional.

Del 6 al 10 de julio de 2015 se llevó a cabo el primer período de sesiones del Grupo de trabajo intergubernamental para recabar las opiniones y propuestas, por vía oral o por escrito, de los Estados y los interesados sobre los posibles principios, alcance y elementos del instrumento internacional jurídicamente vinculante.

Durante el primer período de sesiones se debatieron los siguientes temas:

- La aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
- Los principios para un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.
- El alcance del instrumento: empresas transnacionales y otras empresas; conceptos y naturaleza jurídica en el derecho internacional.
- Los derechos humanos que debe comprender el instrumento.
- La obligación de los Estados de garantizar el respeto de los derechos humanos por las empresas transnacionales y otras empresas, incluida la obligación extraterritorial.
- El fomento de la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas de respetar los derechos humanos, incluidas la prevención, la mitigación y la reparación.
- La responsabilidad jurídica de las empresas transnacionales y otras empresas.
- La creación de mecanismos nacionales e internacionales para el acceso a vías de recurso, incluida la cooperación judicial internacional, con respecto a las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por empresas transnacionales y otras empresas.<sup>2</sup>

Del 24 al 28 de octubre de 2016 se celebró el segundo período de sesiones del Grupo de trabajo intergubernamental con el mismo objetivo de recabar las opiniones y propuestas de los Estados y los interesados sobre los posibles principios, alcance y elementos del instrumento internacional jurídicamente vinculante. En este período se abordaron los siguientes temas:

---

2 A/HRC/31/50, disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=26140](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=26140).



- El panorama general de los efectos sociales, económicos y ambientales relacionados con las empresas transnacionales y otras empresas en el ámbito de los derechos humanos y sus complicaciones de orden jurídico.
- Las obligaciones fundamentales de los Estados, incluidas las de carácter extraterritorial.
- Las obligaciones y responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas en el ámbito de los derechos humanos.
- El debate abierto sobre los distintos enfoques y criterios correspondientes a la futura definición del alcance del instrumento internacional jurídicamente vinculante.
- El fortalecimiento de la cooperación en relación con la prevención, las vías de recurso, la rendición de cuentas y el acceso a la justicia en los planos nacional e internacional.
- Las enseñanzas extraídas y dificultades en relación con el acceso a las vías de recurso.<sup>3</sup>

Del 23 al 27 de octubre de 2017 tuvo lugar el tercer período de sesiones del grupo de trabajo intergubernamental que dio comienzo a las negociaciones sustantivas sobre el tema a raíz de los elementos para un proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante<sup>4</sup> que preparó el presidente-relator del Grupo de trabajo intergubernamental de composición.

Los elementos incluidos en el documento se basan en los debates celebrados durante los dos primeros períodos de sesiones y en más de 200 reuniones organizadas desde 2014 con la participación de múltiples interesados. Por tanto, se centran en la protección de las víctimas de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, la eliminación de la impunidad y el acceso a la justicia.<sup>5</sup>

---

3 A/HRC/34/47, disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=27540](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=27540).

4 Elementos para el proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/Legally-BindingInstrumentTNCs\\_OBEs\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/Legally-BindingInstrumentTNCs_OBEs_SP.pdf).

5 A/HRC/37/67, disponible en: <https://undocs.org/A/HRC/37/67>.

En este tercer período se invitó a los Estados y las distintas partes interesadas a que presenten sus observaciones y propuestas sobre los elementos del proyecto de documento a más tardar a finales de febrero de 2018.<sup>6</sup> Algunos de los Estados que presentaron sus observaciones escritas son Argentina, Azerbaiyán, México, Qatar y Singapur.<sup>7</sup>

Asimismo, se convocó a todos los Estados y otras partes interesadas pertinentes a participar en una serie de consultas informales abiertas sobre el proceso que seguirá sobre la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante conforme al mandato de la Resolución 26/9.<sup>8</sup> Estas consultas informales tuvieron lugar los días 17 y 25 de mayo de 2018, 5 de junio de 2018 y 11 de julio de 2018.

El 20 de julio de 2018, el Estado de Ecuador publicó el Borrador Cero del instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos,<sup>9</sup> orientado a asegurar el acceso efectivo a la justicia y a la remediación para las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas en el marco de las actividades empresariales, así como para evitar que se repitan este tipo de violaciones. El Borrador Cero servirá como base de las negociaciones del cuarto período de sesiones del Grupo de trabajo intergubernamental (del 15 al 19 de octubre de 2018).<sup>10</sup>

---

6 Convocatoria de comentarios y sugerencias sobre el borrador de los elementos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/CallsCommentsDraftElements\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/CallsCommentsDraftElements_SP.pdf).

7 Observaciones escritas recibidas en respuesta a la convocatoria de comentarios y propuestas sobre el borrador del documento de elementos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/WrittenContributionsDraftElements.aspx>.

8 Invitación a una serie de consultas sobre la implementación de Resolución 26/9. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/InvitationOpenConsultations\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/InvitationOpenConsultations_SP.pdf).

9 Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprise. ZERO DRAFT 16/7/018. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>.

10 Note Verbale by the Chairmanship of the Working Group regarding the release of the draft legally binding instrument. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/NoteVerbaleLBI.PDF>.

## Ámbito de aplicación del tratado sobre empresas y derechos humanos propuesto por Ecuador

### *Aplicación material*

El tratado se aplicaría a las violaciones de derechos humanos cometidas en el contexto de cualquier actividad empresarial de carácter transnacional (artículo 3.1 del Borrador Cero). Asimismo, abarcaría todos los derechos humanos internacionales y los derechos reconocidos en el derecho interno de los Estados (artículo 3.2 del Borrador Cero).

### *Aplicación personal*

Estarían sujetos a las disposiciones del tratado los Estados y las organizaciones de integración regional que lo firmen y ratifiquen (artículo 14 del Borrador Cero).

## Requerimientos a las empresas

El Preámbulo del Borrador Cero resalta que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura deben respetar todos los derechos humanos, lo que implica que eviten causar o contribuir a generar impactos adversos en los derechos humanos a través de sus propias actividades y que aborden dichos impactos cuando ocurran.

Los Estados partes deberán garantizar que, en virtud de su legislación nacional, todas las personas con actividades empresariales de carácter transnacional dentro de su territorio o bajo su jurisdicción o control deberán cumplir obligaciones de diligencia debida en todas sus actividades empresariales, teniendo en cuenta el posible impacto en los derechos humanos resultante del tamaño, la naturaleza, el contexto y el riesgo asociados con sus actividades (artículo 9.1 del Borrador Cero).

Las obligaciones de diligencia debida deben incluir mínimamente (artículo 9.2 del Borrador Cero):

- El monitoreo del impacto sobre los derechos humanos de las actividades de las empresas, incluidas las actividades de sus subsidiarias y de las entidades bajo su control directo o indirecto o que estén directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.
- La identificación y evaluación de cualquier violación real o potencial a los derechos humanos que pueda surgir de las actividades de las empresas, incluidas las actividades de sus subsidiarias y de las entidades bajo su control directo o indirecto o que estén directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.
- La prevención de violaciones de derechos humanos dentro del contexto de las actividades de las empresas, incluidas las actividades de sus subsidiarias y de las entidades bajo su control directo o indirecto o que estén directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios; incluso a través de una contribución financiera cuando sea necesario.
- La elaboración de informes públicos y periódicos sobre asuntos no financieros, incluidos los asuntos ambientales y de derechos humanos, las políticas, los riesgos, los resultados y los indicadores. El requisito de divulgar esta información debe estar sujeto a una evaluación de la severidad de los posibles impactos en las personas y comunidades involucradas, no a una consideración de su materialidad a los intereses financieros de la empresa o sus accionistas.
- La realización de evaluaciones previas y posteriores del impacto ambiental y de derechos humanos de las actividades de las empresas y de las de sus subsidiarias y entidades bajo su control; así como la integración de las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes.
- Las consultas significativas con grupos cuyos derechos humanos puedan verse afectados por las actividades empresariales y otras partes interesadas relevantes, mediante procesos apropiados, incluso a través de sus instituciones representativas. Se debe prestar especial atención a aquellos que enfrentan un mayor riesgo de violaciones de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales, como mujeres, niños, personas con discapacidad, pueblos indígenas, migrantes, refugiados y personas desplazadas internamente.

- La diligencia debida puede requerir el establecimiento y el mantenimiento de la seguridad financiera, como bonos de seguro u otras garantías financieras para cubrir posibles reclamaciones de compensación.

### *Responsabilidad legal*

El incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida implica una responsabilidad legal para las empresas (artículo 9.4 del Borrador Cero).

Los Estados partes del tratado deberán garantizar en su legislación nacional que las personas físicas y jurídicas puedan considerarse responsables penal, civil o administrativamente de las violaciones de los derechos humanos cometidas en el contexto de actividades empresariales de carácter transnacional. Dicha responsabilidad estará sujeta a sanciones penales y no penales efectivas, proporcionadas y disuasivas, incluidas las sanciones monetarias. La responsabilidad de las personas jurídicas se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad de las personas físicas (artículo 10.1 del Borrador Cero).

### *Responsabilidad civil*

Los Estados partes establecerán un régimen integral de responsabilidad civil para las violaciones de los derechos humanos cometidas en el contexto de actividades empresariales y para una compensación justa, adecuada y rápida para las víctimas (artículo 10.5 del Borrador Cero).

Por tanto, todas las personas que lleven a cabo actividades empresariales de carácter transnacional serán responsables por los daños causados por violaciones de los derechos humanos que surjan en el contexto de sus actividades: en la medida en que ejerza un control sobre las operaciones; en la medida en que se demuestre una relación lo suficientemente estrecha con su filial o entidad en su cadena de suministro y cuando exista una conexión fuerte y directa entre su conducta y el daño por la víctima; y en la medida en que se haya previsto o se debería haber previsto un riesgo de violación de derechos humanos dentro de su cadena de actividad económica (artículo 10.6 del Borrador Cero).

De conformidad con la legislación nacional, los tribunales competentes podrán exigir, cuando sea necesario, la inversión de la carga de la prueba a fin de que la víctima tenga acceso a la justicia (artículo 10.4 del Borrador Cero).

La responsabilidad civil de las personas jurídicas será independiente de cualquier procedimiento penal contra esa entidad (artículo 10.7 del Borrador Cero).

### *Responsabilidad penal*

Los Estados partes establecerán medidas en virtud del derecho interno para la responsabilidad penal de todas las personas con actividades empresariales de carácter transnacional que intencionalmente, ya sea directamente o a través de intermediarios, cometan violaciones de derechos humanos que constituyan un delito, incluidos aquellos reconocidos por el derecho internacional, por los instrumentos internacionales de derechos humanos o por la legislación interna. Dicha responsabilidad penal por violaciones de los derechos humanos que constituyan un delito penal se aplicará a los autores principales, cómplices y accesorios, según lo definido por la legislación nacional (artículo 10.8 del Borrador Cero).

La responsabilidad penal de las personas jurídicas será independiente de la responsabilidad penal de las personas físicas que hayan cometido el delito (artículo 10.9 del Borrador Cero).

Cada Estado parte velará por que las personas jurídicas declaradas responsables de estén sujetas a sanciones penales o no penales efectivas, proporcionadas y disuasorias, incluidas las sanciones pecuniarias (artículo 10.10 del Borrador Cero).

En el caso de que el sistema jurídico de un Estado parte no reconozca la responsabilidad penal de las personas jurídicas, deberá garantizar que las empresas estén sujetas a sanciones no penales efectivas, proporcionadas y disuasorias, incluidas sanciones pecuniarias u otras sanciones administrativas (artículo 10.12 del Borrador Cero).

### Referencias adicionales

- Business & Human Rights Resource Centre: Debate the Treaty. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/about-us/blog/debate-the-treaty>.

- Cassel, Doug (2018). “The Third Session of the UN Intergovernmental Working Group on a Business and Human Rights Treaty”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 3, núm. 2., pp. 277-283.
- De Schutter, Olivier (2015). “Towards a New Treaty on Business and Human Rights”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, núm. 1, pp. 41-67.
- Deva, Surya; Bilchitz, David (2017). *Building a Treaty on Business and Human Rights. Context and Contours*. Cambridge: CUP.
- López, Carlos (2017). “Struggling to Take Off?: The Second Session of Intergovernmental Negotiations on a Treaty on Business and Human Rights”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, núm. 2, pp. 365-370.
- López, Carlos; Shea, Ben (2015). “Negotiating a Treaty on Business and Human Rights: A Review of the First Intergovernmental Session”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, núm. 1, pp. 111-116.

## MEJORAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y EL ACCESO A LAS REPARACIONES PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADAS CON ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Presentado el 10 de mayo de 2016.
- Implementación del tercer pilar de los Principios Rectores.



### Objetivo

El informe sobre **Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales**<sup>1</sup> aclara los criterios y pruebas de determinación de la responsabilidad legal de la empresa en el derecho interno, y formula orientaciones y recomendaciones para mejorar en la legislación nacional la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, sobre todo en los casos de violaciones graves.

### Antecedentes

En 2013, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), como parte de su mandato de impulsar la protección y promoción de los derechos humanos en todo el mundo, inició un proceso destinado a ayudar a los Estados a fortalecer la aplicación del tercer pilar de los Principios Rectores, especialmente en casos de violaciones graves de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Para ello, encargó un estudio inicial sobre la efectividad de los mecanismos judiciales internos en caso de presunta participación de las empresas en violaciones graves de los derechos humanos.<sup>2</sup>

1 A/HRC/32/19, disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/32/19>.

2 Zerk, Jennifer (2014). "Corporate liability for gross human rights abuses: towards a fairer and more effective system of domestic law remedies". Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/StudyDomesticLawRemedies.pdf>.



El 15 de julio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos solicitó al ACNUDH que siga trabajando para facilitar el intercambio y el estudio de todas las opciones jurídicas y medidas prácticas para mejorar el acceso a las reparaciones de las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales.<sup>3</sup>

En noviembre de 2014, en cumplimiento del mandato del Consejo de Derechos Humanos, el ACNUDH puso en marcha el Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación (PRCMR I) con el objetivo de promover respuestas jurídicas nacionales más justas y más eficaces para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionados con empresas, en particular en los casos más graves. El proyecto se centraba en seis esferas:

- a) Exámenes del derecho interno en lo que respecta a la responsabilidad legal de las empresas.
- b) Las funciones y responsabilidades de los Estados interesados en los casos transfronterizos.
- c) La superación de los obstáculos financieros para la presentación de reclamaciones judiciales.
- d) Las sanciones con arreglo a la legislación penal.
- e) Las vías de reparación con arreglo al Derecho civil.
- f) Órganos de enjuiciamiento nacionales.

El 7 de mayo de 2015, el ACNUDH presentó al Consejo un informe provisional sobre los avances del trabajo realizado.<sup>4</sup>

El 10 de mayo de 2016, el ACNUDH presentó su informe final al Consejo sobre el PRCMR I junto con una guía para los Estados sobre cómo mejorar la rendición de cuentas y el acceso a mecanismos de reparación. La guía se hizo a través de un proceso que contó con la participación de varias partes interesadas, basado en la investigación, consulta y recolección de información amplia. La guía toma en consideración los diferentes sistemas jurídicos, culturas, tradiciones y niveles de desarrollo económico de cada Estado.

---

A/HRC/RES/26/22, disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=23800](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=23800).

A/HRC/29/39, disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=24900](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=24900).

El 30 de junio de 2016, el Consejo adoptó una resolución por consenso que acoge con beneplácito la labor del ACNUDH destinada a mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, y observa con aprecio su informe sobre la mejora de la rendición. Asimismo, pidió al ACNUDH que prosiga su labor en este ámbito y que identifique y analice las enseñanzas extraídas, las mejores prácticas, los problemas y las posibilidades de aumentar la eficacia de los mecanismos extrajudiciales del Estado pertinentes para velar por que las empresas respeten los derechos humanos.<sup>5</sup>

**Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales a través de mecanismos extrajudiciales del Estado (PRCMR II)<sup>6</sup>**

En cumplimiento de la Resolución 32/10 del Consejo de Derechos Humanos, el ACNUDH presentó en el 38.º período de sesiones (18 de junio – 6 de julio de 2018) del Consejo el informe **Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales a través de los mecanismos extrajudiciales del Estado<sup>7</sup>** que tiene por finalidad aclarar de qué manera los Estados y organismos estatales pueden fortalecer su aplicación del pilar de los Principios Rectores relativo al acceso a las reparaciones a través de los mecanismos no judiciales del Estado, centrándose en particular en:

- a) La estructura y el mandato de los distintos mecanismos.
- b) Las investigaciones y los procesos de recolección de información.
- c) Los aspectos de los "criterios de eficacia" de los mecanismos no judiciales.
- d) La eficacia sistémica y la coherencia de las políticas.
- e) La cooperación transfronteriza.

5 A/HRC/RES/32/10, disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/RES/32/10](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/32/10).

6 OHCHR Accountability and Remedy Project II: Enhancing effectiveness of State-based non-judicial mechanisms in cases of business-related human rights abuse. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP\\_II.aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP_II.aspx).

7 A/HRC/38/20 disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/38/20](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/38/20).

## Alcance del informe

Las orientaciones y recomendaciones del informe se dirigen principalmente a los organismos estatales y órganos judiciales que se ocupan del desarrollo, la administración y la aplicación de los regímenes jurídicos internos que regulan el respeto de los derechos humanos por las empresas.

Asimismo, también son útiles para la labor de los profesionales y encargados de la formulación de políticas, entre ellos quienes participan en la redacción de leyes, los fiscales y otros funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, así como las instituciones nacionales de derechos humanos.

## Contenido

El informe consta de dos partes:

- 1) La parte introductoria a las orientaciones, que incluye una explicación de su alcance, posible aplicación y cuestiones contextuales transversales e importantes.
- 2) El anexo, que contiene las orientaciones en forma de “objetivos de políticas” para la adopción de medidas jurídicas en el ordenamiento interno y que se apoyan en una serie de elementos con los que se desea mostrar las diferentes maneras en que los Estados pueden trabajar para alcanzar esos objetivos en la práctica.

### *Orientaciones para mejorar la rendición de cuentas de las empresas y el acceso a recursos judiciales por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales*

Las orientaciones fueron diseñadas para que pudieran adaptarse fácilmente a diversos sistemas y contextos jurídicos y, al mismo tiempo, de forma que fueran prácticas y orientadas al futuro, y reflejaran los criterios internacionales sobre acceso a la reparación.

Las orientaciones se han dividido en dos partes: una relativa al enjuiciamiento de delitos de derecho público y otra sobre las reclamaciones de derecho privado interpuestas por personas y comunidades afectadas.

## 1. *Enjuiciamiento de delitos de derecho público*

### **Principios para evaluar la responsabilidad jurídica de las empresas**

**Objetivo de políticas 1:** los regímenes de derecho público interno competentes en relación con el respeto por las empresas de los derechos humanos (“regímenes de derecho público interno”) son lo suficientemente completos y sólidos para garantizar tanto la prevención efectiva de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales como los mecanismos de reparación eficaces si aquellas se producen.

**Objetivo de políticas 2:** los regímenes de derecho público interno son lo suficientemente sólidos para garantizar la existencia de mecanismos eficaces de prevención y reparación en caso de que las empresas coadyuven a las violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales cometidas por terceros.

**Objetivo de políticas 3:** los principios para evaluar la responsabilidad de las empresas en virtud de los regímenes de derecho público interno se ajustan debidamente a la responsabilidad de las empresas de ejercitar la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus actividades.

### **Apoyar la labor de los organismos estatales encargados de la investigación y el cumplimiento de la ley**

**Objetivo de políticas 4:** los organismos estatales encargados de investigar las denuncias de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales y de aplicar los regímenes jurídicos internos (“organismos encargados de hacer cumplir la ley”) tienen un mandato claro y cuentan con apoyo político.

**Objetivo de políticas 5:** existe transparencia y rendición de cuentas respecto del uso de la discrecionalidad de aplicación.

**Objetivo de políticas 6:** los organismos encargados de hacer cumplir la ley tienen acceso a los recursos, la formación y los conocimientos técnicos necesarios.

**Objetivo de políticas 7:** los organismos encargados de hacer cumplir la ley desempeñan su labor para garantizar la integridad de las víctimas, otros afectados, los defensores de los derechos humanos, los testigos, los denun-

cientes de irregularidades y sus representantes legales (“personas y grupos pertinentes”) y se adaptan a las necesidades específicas de las personas y grupos que corren un riesgo elevado de vulnerabilidad o marginación.

**Objetivo de políticas 8:** los organismos encargados de hacer cumplir la ley pueden adoptar decisiones independientes, con sujeción a las políticas públicas, sin riesgo de sufrir injerencias políticas en sus actuaciones y con arreglo a unas normas éticas estrictas.

### **Cooperación en casos transfronterizos**

**Objetivo de políticas 9:** los organismos encargados de hacer cumplir la ley y los órganos judiciales pueden solicitar asesoramiento jurídico y responder a las solicitudes de sus homólogos de otros Estados con rapidez y diligencia en lo relativo a la detección, investigación, enjuiciamiento y aplicación de la ley en el contexto de casos transfronterizos que estén relacionados con la participación de empresas en violaciones graves de los derechos humanos.

**Objetivo de políticas 10:** el Estado, a través de los foros multilaterales y bilaterales pertinentes, trabaja para fortalecer los métodos, sistemas y regímenes jurídicos relacionados con los casos transfronterizos de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

### **Sanciones con arreglo al derecho público y otros mecanismos de reparación**

**Objetivo de políticas 11:** las sanciones y otros mecanismos de reparación que puedan imponerse tras la determinación de responsabilidad jurídica empresarial en casos de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales ofrecen la posibilidad de una reparación efectiva para el daño o perjuicio correspondiente.

## **2. *Reclamaciones de derecho privado de personas y comunidades afectadas***

### **Principios para evaluar la responsabilidad jurídica de las empresas**

**Objetivo de políticas 12:** los regímenes de derecho privado interno que regulan el respeto por las empresas de los derechos humanos (“regímenes de derecho privado interno”) son lo suficientemente sólidos para garantizar

tanto la prevención efectiva de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales como los mecanismos de reparación eficaces si aquellas se producen.

**Objetivo de políticas 13:** los regímenes de derecho privado son lo suficientemente sólidos para garantizar la existencia de mecanismos eficaces de prevención y reparación en caso de que empresas contribuyan a las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros y relacionadas con actividades empresariales.

**Objetivo de políticas 14:** los principios para evaluar la responsabilidad de las empresas en virtud de los regímenes de derecho privado interno se ajustan debidamente a la responsabilidad de las empresas de ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus actividades.

### **Superación de los obstáculos financieros para la presentación de reclamaciones de derecho privado**

**Objetivo de políticas 15:** los demandantes en casos incoados por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales tienen acceso a fuentes diversificadas de financiación para litigios.

**Objetivo de políticas 16:** los costos asociados a la interposición de reclamaciones de derecho privado por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales (como, por ejemplo, las minutas de los abogados y las tasas judiciales) son reducidos, gracias a una mejor gestión de los casos y a otras medidas de mejora de la eficiencia.

### **Cooperación en casos transfronterizos**

**Objetivo de políticas 17:** los demandantes en casos derivados de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales pueden solicitar, con rapidez y facilidad, asistencia judicial de los organismos estatales y los órganos judiciales correspondientes de otros Estados con el fin de reunir pruebas de fuentes particulares, corporativas y reguladoras en el extranjero para su uso en procedimientos judiciales.

**Objetivo de políticas 18:** el Estado participa activamente en foros e iniciativas pertinentes para intentar mejorar el acceso de los demandantes y sus representantes legales a la información en casos transfronterizos que se

deriven de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales o que guarden alguna conexión con ellas.

## **Medios de reparación con arreglo al derecho privado**

**Objetivo de políticas 19:** los medios de reparación con arreglo al derecho privado a resultas de la determinación de la responsabilidad jurídica de la empresa ofrecen la posibilidad de lograr una reparación efectiva por la violación o el daño causados.

## **Recomendaciones**

Los Estados deben:

- Elaborar una estrategia integral de aplicación de las orientaciones para adaptarse de un modo adecuado a las estructuras, las necesidades y los desafíos jurídicos y locales.
- Adoptar medidas, utilizando las orientaciones, para mejorar la eficacia de la cooperación transfronteriza entre los organismos estatales y los órganos judiciales, respecto de la aplicación en derecho público y privado de los regímenes jurídicos internos.

## **Referencias adicionales**

- Oxford Pro Bono Publico (2008). “Obstacles to Justice and Redress for Victims of Corporate Human Rights Abuse”. Disponible en: <http://www2.law.ox.ac.uk/opbp/Oxford-Pro-Bono-Publico-submission-to-Ruggie-3-Nov-2008.pdf>.
- Zerk, Jennifer (2014). “Corporate liability for gross human rights abuses: towards a fairer and more effective system of domestic law remedies”. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/StudyDomesticLawRemedies.pdf>.

## OBSERVACIÓN GENERAL NÚM. 24 SOBRE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS EN VIRTUD DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN EL CONTEXTO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- Observación general del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Aprobada en el 61.er período de sesiones (29 de mayo a 23 de junio de 2017).



### Objetivo

La **Observación general núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales**<sup>1</sup> tiene como objetivo aclarar las obligaciones que tienen los Estados partes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para prevenir y encarar los efectos adversos de las actividades empresariales en los derechos humanos.

Asimismo, presta asistencia al sector empresarial para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos y la asunción de responsabilidades, mitigando así cualquier riesgo de pérdida de reputación que pueda asociarse a vulneraciones de los derechos recogidos en el Pacto en su esfera de influencia.

### Antecedentes

Desde la década de los noventa, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha examinado el creciente efecto de las actividades empresariales en el disfrute de derechos concretos del Pacto relativos a la salud, la vivienda, la alimentación, el agua, la seguridad social, el derecho al trabajo, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.<sup>2</sup>

1 E/C.12/GC/24, disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=es).

2 Observación general núm. 4 del Comité (1991) sobre el derecho a una vivienda adecuada, párr. 14; Observación general núm. 12 del Comité (1999) sobre el derecho a una alimentación adecuada,



El 12 de julio de 2011, el Comité aprobó una declaración sobre las obligaciones del Estado en relación con las responsabilidades empresariales en el contexto de los derechos establecidos en el Pacto.<sup>3</sup>

## Ámbito de aplicación

La Observación general núm. 24 está dirigida a los Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para asegurar que las actividades empresariales, sean transnacionales o puramente nacionales, públicas o privadas, e independientemente de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura, respeten los derechos enunciados en el Pacto, independientemente de si existe legislación interna y de si esta se aplica plenamente en la práctica.

## Contenido

La Observación general núm. 24 se centra, por un lado, en las obligaciones de los Estados partes de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto cometidas en el marco de las actividades empresariales y, por otro lado, en los mecanismos efectivos de vigilancia, investigación y rendición de cuentas para asegurar la asunción de responsabilidades y el acceso a recursos de las víctimas de vulneraciones de los derechos reconocidos en el Pacto en el contexto de las actividades empresariales.

---

párrs. 19 y 20; Observación general núm. 14 del Comité (2000) sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, párrs. 26 y 35; Observación general núm. 15 del Comité (2002) sobre el derecho al agua, párr. 49; Observación general núm. 18 del Comité (2005) sobre el derecho al trabajo, párr. 52; Observación general núm. 19 del Comité (2007) sobre el derecho a la seguridad social, párrs. 45, 46 y 71; Observación general núm. 23 del Comité (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párrs. 74 y 75.

3 E/C.12/2011/1, disponible en: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2F2011%2F1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2F2011%2F1&Lang=en).

## *Obligaciones de los Estados partes en virtud del Pacto*

### 1. Obligaciones de no discriminación

El Comité reconoce que:

- A menudo se produce discriminación en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en la esfera privada, incluidos los lugares de trabajo y el mercado laboral y los sectores de la vivienda y la concesión de préstamos.
- Los grupos que se ven afectados de manera desproporcionada por los efectos adversos de las actividades empresariales son las mujeres, los niños y las niñas, los pueblos indígenas –en particular en relación con el desarrollo, la utilización o explotación de tierras y los recursos naturales–, los campesinos, los pescadores y otras personas que trabajan en las zonas rurales, las personas con discapacidad, así como las minorías étnicas o religiosas en los casos en que están políticamente excluidas.
- Algunos segmentos de la población se enfrentan a un mayor riesgo de discriminación intersectorial y múltiple.

El Comité recomienda que:

- Los Estados partes aborden los efectos específicos de las actividades empresariales en las mujeres y las niñas, incluidas las mujeres y niñas indígenas, e incorporen una perspectiva de género en todas las medidas para regular las actividades empresariales que puedan afectar negativamente a los derechos económicos, sociales y culturales, en particular consultando las orientaciones relativas a los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos.
- Los Estados partes también deberían adoptar medidas apropiadas, incluso medidas especiales de carácter temporal, para que aumente el número de mujeres en el mercado de trabajo, en particular en los escalones superiores de la jerarquía empresarial.

### 2. Obligaciones de respetar, proteger y dar efectividad

El Pacto establece obligaciones concretas de los Estados partes en tres niveles: respetar, proteger y dar efectividad. No obstante, en el contexto de

las actividades empresariales, las obligaciones de los Estados relativas a la protección son las más pertinentes.

### 2.1. *Obligación de respetar*

La obligación de respetar los derechos económicos, sociales y culturales se vulnera cuando los Estados partes dan prioridad a los intereses de las empresas en detrimento de los derechos del Pacto sin la debida justificación o cuando aplican políticas que afectan negativamente a esos derechos. Por tanto, el Comité recomienda que:

- Los Estados partes y las empresas respeten el principio de consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas en relación con todas las cuestiones que pueden afectar a sus derechos, incluidos las tierras, los territorios y los recursos que tradicionalmente hayan poseído, ocupado o utilizado de otro modo, o adquirido.
- Los Estados partes detecten cualquier posible conflicto entre las obligaciones que les incumben en virtud del Pacto y en virtud de los tratados de comercio o de inversión, y abstenerse de celebrar dichos tratados cuando se compruebe la existencia de esos conflictos, como exige el principio de cumplimiento obligatorio de los tratados.
- Los Estados partes incorporen en los tratados de comercio y de inversión disposiciones que se refieran de manera explícita a sus obligaciones de derechos humanos y a asegurar que los mecanismos para el arreglo de controversias entre inversores y Estados tengan en cuenta los derechos humanos en la interpretación de los tratados de inversión o los capítulos sobre inversión de los acuerdos de comercio.

### 2.2. *Obligación de proteger*

La obligación de proteger significa que los Estados partes deben prevenir de manera eficaz toda conculcación de los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de las actividades empresariales. Ello requiere que:

- Los Estados partes adopten medidas legislativas, administrativas, educativas y otras medidas apropiadas para asegurar una protección eficaz contra las vulneraciones de los derechos consagrados en el Pacto relacionadas con actividades empresariales y que proporcionen acceso a recursos efectivos a las víctimas de esos abusos.

- Los Estados partes consideren la posibilidad de imponer sanciones penales o administrativas y multas, según proceda, en los casos en que las actividades empresariales den lugar a vulneraciones de los derechos recogidos en el Pacto o cuando el hecho de no actuar con la diligencia debida para reducir los riesgos permita que se produzcan tales infracciones.
- Los Estados partes adopten un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto.
- Los Estados partes velen por que, cuando proceda, los efectos de las actividades empresariales en los pueblos indígenas se incorporen de manera específica en las evaluaciones del impacto en los derechos humanos. Al ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos, las empresas deberán celebrar consultas y cooperar de buena fe con los pueblos indígenas interesados por medio de las instituciones representativas de los pueblos indígenas, con el fin de obtener su consentimiento libre, previo e informado antes de iniciar actividades.

### 2.3. *Obligación de dar efectividad*

La obligación de dar efectividad requiere que los Estados partes adopten las medidas necesarias para facilitar y promover el disfrute de los derechos del Pacto y, en algunos casos, proporcionar directamente los bienes y los servicios esenciales para ese disfrute. El cumplimiento de esta obligación puede requerir la cooperación y el apoyo de las empresas, y que su labor se oriente al cumplimiento de los derechos consagrados en el Pacto.

#### *Obligaciones extraterritoriales*

El Comité ha reconocido que las obligaciones de los Estados partes en el Pacto no terminan en sus fronteras territoriales, sino que aquellos deben adoptar las medidas necesarias para prevenir las vulneraciones de los derechos humanos en el extranjero por empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción, sin atentar a la soberanía ni menoscabar las obligaciones de los Estados anfitriones en virtud del Pacto.

Las obligaciones extraterritoriales de los Estados en virtud del Pacto se derivan del hecho de que las obligaciones del Pacto se expresan sin restricción alguna vinculada al territorio o la jurisdicción. Por tanto, estas surgen

cuando un Estado parte puede influir en situaciones que se producen fuera de su territorio, de conformidad con los límites impuestos por el derecho internacional, controlando las actividades de las empresas domiciliadas en su territorio o bajo su jurisdicción y, por lo tanto, contribuir al disfrute efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales fuera de su territorio nacional.

- **Obligación extraterritorial de respetar.** La obligación extraterritorial de respetar requiere que los Estados partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de los derechos consagrados en el Pacto por personas que se encuentran fuera de su territorio. Esta obligación es particularmente pertinente en el contexto de la negociación y celebración de acuerdos de comercio y de inversión o de tratados fiscales y financieros.
- **Obligación extraterritorial de proteger.** La obligación extraterritorial de proteger exige que los Estados partes adopten medidas para prevenir y corregir las vulneraciones de los derechos reconocidos en el Pacto que se producen fuera de su territorio, debido a las actividades de entidades empresariales sobre las que pueden ejercer un control, en especial en los casos en que los recursos que disponen las víctimas ante los tribunales nacionales del Estado en que se ha producido el daño son nulos o ineficaces. Los Estados partes también deben pedir a las empresas que hagan todo lo posible por asegurar que las entidades en cuya conducta pueden influir –como las filiales o los socios comerciales– respeten los derechos consagrados en el Pacto.

Las empresas domiciliadas en el territorio o jurisdicción de los Estados partes deberían tener la obligación de actuar con la diligencia debida para identificar, prevenir y combatir las vulneraciones de los derechos reconocidos en el Pacto por esas filiales y socios comerciales, dondequiera que se encuentren.

- **Obligación extraterritorial de dar efectividad.** La obligación de dar efectividad requiere que los Estados partes contribuyan a que se establezca un entorno internacional que permita que los derechos del Pacto se hagan plenamente efectivos. Por tanto, los Estados partes también deben alentar a los agentes empresariales en cuya conducta pueden influir a que no socaven los esfuerzos de los Estados en los que desarrollan su labor para dar plena efectividad a los derechos del Pacto.

## Recursos

En cumplimiento de su deber de protección, los Estados deben poner en marcha mecanismos efectivos de vigilancia, investigación y rendición de cuentas para asegurar la asunción de responsabilidades y el acceso a recursos, preferiblemente judiciales, de las víctimas de vulneraciones de los derechos reconocidos en el Pacto en el contexto de las actividades empresariales.

En particular, los Estados deberían adoptar todas las medidas necesarias para prevenir las vulneraciones de derechos. Cuando las medidas de prevención fallen, deben investigar a fondo las vulneraciones y adoptar medidas adecuadas contra los presuntos autores; proporcionar a las víctimas un acceso efectivo a la justicia, con independencia de quién pueda ser el responsable de la vulneración; y facilitar a las víctimas recursos disponibles, efectivos y rápidos, incluida la reparación.

Asimismo, los Estados partes deben adoptar las medidas necesarias para impedir la denegación de justicia y asegurar el derecho a un recurso efectivo y a reparación. Esto requiere que los Estados partes eliminen los obstáculos sustantivos, procesales y prácticos a los recursos, entre otras cosas, estableciendo regímenes de responsabilidad de la empresa matriz o del grupo, ofreciendo asistencia letrada y otros sistemas de financiación a la parte demandante, permitiendo las demandas colectivas relacionadas con los derechos humanos y los litigios de interés público, facilitando el acceso a información pertinente y la reunión de pruebas en el extranjero, incluido el testimonio de testigos, y permitiendo que esas pruebas se presenten en los procesos judiciales.

En esta misma línea, los Estados partes deberían facilitar el acceso a la información pertinente mediante legislación de divulgación obligatoria y normas de procedimiento que permitan a las víctimas obtener la divulgación de pruebas en poder del acusado. La inversión de la carga de la prueba puede estar justificada cuando la empresa demandada tenga conocimiento exclusivo de la totalidad o parte de los hechos y datos pertinentes para resolver una reclamación.

Con el fin de asegurar la rendición de cuentas de las empresas por las vulneraciones de los derechos del Pacto, se necesitan diversos recursos:

- **Recursos judiciales.** Cuando la violación a los derechos del Pacto sea imputable de manera directa a una entidad empresarial, se permitirá a las

víctimas demandar a esa entidad directamente sobre la base del Pacto en las jurisdicciones en que se considere que el Pacto impone obligaciones de aplicación directa a los agentes privados o sobre la base de la legislación interna que incorpora el Pacto en el ordenamiento jurídico nacional. En ese sentido, los recursos civiles desempeñan un papel importante a la hora de asegurar que las víctimas de vulneraciones de los derechos del Pacto puedan acceder a la justicia.

- **Recursos extrajudiciales.** Los recursos extrajudiciales pueden contribuir a proporcionar un recurso efectivo a las víctimas cuyos derechos previstos en el Pacto hayan sido vulnerados por agentes empresariales y asegurar la rendición de cuentas por esas violaciones. Dichos mecanismos alternativos se deberían coordinar adecuadamente con los mecanismos judiciales existentes, tanto en lo que respecta a las sanciones como a las indemnizaciones para las víctimas.

Los mecanismos extrajudiciales estatales deberían proteger de manera eficaz los derechos de las víctimas y tener una serie de características que garanticen que son creíbles y pueden contribuir de manera eficaz a la prevención y la reparación de las vulneraciones. Además, han de estar disponibles en los contextos transnacionales.

## Referencias adicionales

- Desierto, Diane (2017). “The ICESCR as a Legal Constraint on State Regulation of Business, Trade, and Investment: Notes from CESCR General Comment No. 24 (August 2017)”. Disponible en: <https://www.ejiltalk.org/the-icescr-as-a-legal-constraint-on-state-regulation-of-business-trade-and-investment-notes-from-cescr-general-comment-no-24-august-2017/>.
- Langford, Malcolm; Vandenhole, Wouter; Scheinin, Martin; Van Genugten, Willem (2014). *Global Justice, State Duties: The Extraterritorial Scope of Economic, Social and Cultural Rights in International Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- The ETO Consortium (2017). “CESCR elaborates on States’ ETOs in the context of business activities in new General Comment 24”. Disponible en: <https://www.etoconsortium.org/en/news/news/cescr-elaborates-on-states-etos-in-the-context-of-business-activities-in-new-general-comment-24-145/>.

## ii. UNICEF

### DERECHOS DEL NIÑO Y PRINCIPIOS EMPRESARIALES

- Iniciativa no vinculante elaborada por Unicef, Save the Children y el Pacto Mundial.
- Publicada el 12 de marzo de 2012.



### Objetivo

Los **Derechos del Niño y Principios Empresariales**<sup>1</sup> tienen su origen en los derechos humanos del niño internacionalmente reconocidos, y no suponen nuevas obligaciones legales internacionales. Se basan particularmente en el resumen de los derechos de la Convención sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos. También se fundamentan en los estándares vigentes para empresas, como el Pacto Global y los Principios Rectores.

Su objetivo es detallar el papel que las empresas deben jugar en el respeto y apoyo de los derechos del niño. Para ello identifican una gama de acciones que las empresas deben llevar a cabo para prevenir y tratar cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos del niño, al igual que se alienta a todas las empresas a que tomen ciertas medidas para ayudar a potenciar los derechos del niño.

### Ámbito de aplicación

#### *Aplicación material*

Los Derechos del Niño y Principios Empresariales piden a las empresas de todo el mundo que respeten y promuevan los derechos del niño interna-

1 Unicef; Pacto Mundial; Save the Children (2012). “Derechos del Niño y Principios Empresariales”. Disponible en: [https://www.unicef.org/csr/css/Principles\\_Spanish\\_FINAL\\_LR.pdf](https://www.unicef.org/csr/css/Principles_Spanish_FINAL_LR.pdf).



cionalmente reconocidos en sus actividades y relaciones comerciales, en el entorno de trabajo, mercado, la comunidad y el ambiente. Por tanto, deben prevenir y tratar cualquier impacto negativo sobre los derechos contenidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Convención sobre los Derechos del Niño de 1989.
- Protocolo facultativo sobre la participación de los niños en los conflictos armados de 2000.
- Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía de 2000.
- Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.
- Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima.

### *Aplicación personal*

Se aplican a todas las empresas, transnacionales y de otro tipo, sin tener en cuenta su tamaño, sector, ubicación, accionariado o estructura.

## Contenido

Los Derechos del Niño y Principios Empresariales se estructuran en diez principios para prevenir y gestionar los impactos adversos de las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, así como para maximizar los impactos positivos en las vidas de los niños. Cada principio establece medidas para respetar y promover los derechos del niño. Aunque no son obligatorios, alientan a las empresas a desarrollar iniciativas que respalden de forma activa los derechos del niño.

### **1. Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño**

Las empresas deben:

- Reconocer los Principios esenciales que sustentan los derechos del niño: el interés superior del niño; la no discriminación; la participación del niño; y su supervivencia y desarrollo.

- Cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos del niño. Esto requiere que todas las empresas, de conformidad con los Principios Rectores, eviten infringir los derechos del niño y tratar cualquier impacto negativo sobre sus derechos que se generen de sus actividades propias y de sus relaciones comerciales.

Por tanto, las empresas deben:

- Establecer públicamente un **compromiso político** que determine la responsabilidad empresarial de respetar los derechos, incluida los derechos del niño, y que esté aprobada al más alto nivel directivo de la empresa y basada en un conocimiento especializado y relevante sobre esta temática.
  - Establecer **procesos de diligencia debida en derechos humanos** de conformidad con los Principios Rectores para identificar, mitigar, prevenir y rendir cuentas de los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos, incluidos los derechos del niño.
  - Establecer **procesos para facilitar la aplicación de medidas correctivas** que tengan en cuenta a los niños. Estas medidas deben reunir los criterios de eficacia para los mecanismos de reclamación no judiciales establecidos en el Principio 31 de los Principios Rectores.
- Incentivar acciones voluntarias que busquen promover los derechos de los niños, a través de las actividades esenciales de la empresa, de inversiones sociales estratégicas y de filantropía, de actividades de promoción y de participación en las políticas públicas, así como del trabajo en cooperación con otras organizaciones y de otras medidas de acción colectiva.
  - Fomentar los derechos del niño, incluyendo la implementación de estos Principios y de otras prácticas empresariales ejemplares que resulten relevantes en las operaciones de la empresa, así como en la cadena de suministro, en sus relaciones comerciales y entre sus competidores.

## **2. Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales**

La responsabilidad corporativa incluye el respeto de los derechos incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Por tanto, las empresas deben:

- No emplear ni utilizar a niños en ningún tipo de trabajo infantil, estableciendo mecanismos estrictos de verificación de edad como parte del pro-

ceso de contratación, y asegurarse de que dichos mecanismos también se utilicen en la cadena de valor.

- Prevenir, identificar y mitigar los daños causados a jóvenes trabajadores y protegerlos de labores profesionales prohibidas para trabajadores por debajo de los 18 años o más allá de sus capacidades físicas y psicológicas.
- Trabajar con Gobiernos, agentes sociales y otros agentes para fomentar la educación y la búsqueda de soluciones sostenibles a las causas primordiales del trabajo infantil.

### **3. Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores**

La responsabilidad empresarial de respetar incluye:

- Proporcionar un empleo digno para jóvenes trabajadores y fomentar el diálogo social y los derechos laborales, la creación de condiciones de trabajo seguras, la protección contra el abuso y la explotación, y el acceso a instalaciones sanitarias adecuadas al sexo de los trabajadores.
- Concienciarse de la vulnerabilidad de los jóvenes trabajadores que superan la edad mínima de trabajo y dar respuesta a los problemas que puedan surgir.
- Proporcionar un empleo digno que apoye a los trabajadores, hombres y mujeres, en su papel de padres y cuidadores que incluya: el pago de un salario mínimo, la duración y flexibilidad de las horas de trabajo, las prestaciones para mujeres embarazadas y en período de lactancia, la necesidad de permiso por paternidad o baja por maternidad, entre otros.

### **4. Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales**

Las empresas deben:

- Tratar los riesgos de seguridad y protección de los derechos del niño que generen las instalaciones de la empresa y el personal en el ejercicio de la actividad empresarial.
- Desarrollar y aplicar un código de conducta de protección de los derechos del niño para todas las operaciones comerciales.

## **5. Garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño**

La responsabilidad empresarial de respetar incluye:

- Garantizar que las pruebas e investigación de productos y servicios que pueden utilizarse o consumirse por niños y niñas se llevan a cabo de conformidad con las normativas nacionales e internacionales pertinentes.
- Garantizar que los productos y servicios destinados a niños y niñas o a los que los niños puedan estar expuestos son seguros y no causan daños psicológicos, morales o físicos.
- Restringir el acceso a productos y servicios inadecuados para los niños y las niñas o que puedan causarles daños, asegurándose de que dichas acciones no entren en conflicto con la normativa internacional, incluidas las prerrogativas de no discriminación, libertad de expresión y de acceso a la información.
- Llevar a cabo los pasos necesarios para eliminar la discriminación de cualquier niño o grupo de niños en el suministro de productos y servicios.
- Buscar prevenir y eliminar el riesgo de que ciertos productos y servicios sean utilizados para el abuso, explotación o cualquier tipo de daño hacia los niños y las niñas.
- Tomar medidas para maximizar la disponibilidad y acceso a productos y servicios esenciales para el desarrollo y supervivencia del niño.
- Buscar oportunidades para promover los derechos mediante productos y servicios, al igual que mediante su distribución.

## **6. Utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño**

Las empresas deben:

- Garantizar que ni las comunicaciones ni el *marketing* tengan un impacto negativo en los derechos del niño. Si existe o puede existir un impacto negativo sobre los derechos del niño se debe adoptar medidas que integren y corrijan estos impactos.

- Cumplir con las pautas de conducta empresarial establecidas en los instrumentos de la Asamblea Mundial de la Salud relacionados con el *marketing* y la salud en todos los países.
- Utilizar *marketing* que fomente los derechos del niño, la autoestima positiva, un modo de vida saludable y valores no violentos.

## **7. Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras**

Las empresas deben:

- Respetar los derechos del niño con relación al medio ambiente, asegurándose de que las operaciones comerciales no tengan efectos negativos sobre los derechos del niño en lo referente a daños ambientales o a la reducción del acceso a los recursos naturales.
- Respetar los derechos del niño como parte integral de las consideraciones de derechos humanos al adquirir o utilizar tierras para operaciones comerciales.
- Promover los derechos del niño en relación con el ambiente en que vivirán y crecerán las futuras generaciones, adoptando medidas para reducir progresivamente la emisión de gases de efecto invernadero a causa de operaciones comerciales y fomentar el uso sostenible de recursos.

## **8. Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad**

Las empresas deben:

- Respetar los derechos del niño a la hora de organizar y poner en marcha disposiciones de seguridad, ya sea con proveedores de servicios de seguridad públicos o privados.
- Apoyar los derechos del niño en disposiciones de seguridad a través de buenas prácticas en vigor en la gestión de servicios de seguridad proveídos por contratistas privados o por fuerzas públicas de seguridad.

## 9. Ayudar a proteger a los niños y niñas afectados por situaciones de emergencia

Las empresas deben:

- Evitar incumplir o contribuir al incumplimiento de los derechos del niño en contextos de conflictos armados y otras emergencias y, por consiguiente, llevar a cabo la diligencia debida sobre derechos humanos.
- Promover los derechos de los niños afectados por situaciones de emergencia mediante la concienciación de los trabajadores y miembros de la comunidad sobre el incremento del riesgo de violencia, abuso y explotación de niños en dichos contextos; así como apoyar a las autoridades y organizaciones humanitarias en respuestas de emergencia utilizando las buenas prácticas vigentes.

## 10. Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el Gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño

Las empresas deben:

- Reconocer que el respeto por el estado de derecho y la utilización de prácticas empresariales responsables, incluido el pago de impuestos para generar ingresos, son esenciales para que los Gobiernos cumplan sus obligaciones a la hora de proteger y satisfacer los derechos del niño.
- Promover los esfuerzos del Gobierno para proteger y promover los derechos del niño.
- Llevar a cabo programas estratégicos de inversión social dirigidos a la infancia.

## Referencias adicionales

- ACCA (2014). *Accounting for Children: Implementing Child Rights for Better Business*. Londres: ACCA.
- Collins, Tara M. (2014). "The relationship between children's rights and business". *The International Journal of Human Rights*, vol. 18, núm. 6, pp. 582-633.

- Martin-Ortega, Olga; Wallace, Rebecca (2013). “Business, Human Rights and Children: The Developing International Agenda”. *Denning Law Journal*, vol. 25, pp. 105-128.
- OIT; OIE (2016). *Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas: Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil*. Ginebra: OIT.
- Unicef (2018). “Child Safeguarding Toolkit for Business. A step-by-step guide to identifying and preventing risks to children who interact with your business”. Disponible en: [https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF\\_Child-SafeguardingToolkit\\_FINAL.PDF](https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_Child-SafeguardingToolkit_FINAL.PDF).
- Unicef; Danish Institute for Human Rights (2013). “Children’s Rights in Impact Assessments. A guide for integrating children’s rights into impact assessments and taking action for children”. Disponible en: [https://www.unicef.org/csr/css/Children\\_s\\_Rights\\_in\\_Impact\\_Assessments\\_Web\\_161213.pdf](https://www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf).
- Unicef; Global Child Forum. “Children’s Rights and Business Atlas”. Disponible en: <https://www.childrensrighsatlas.org/>
- Vandenberg, Paul (2007). *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*. Ginebra: International Labour Organization.
- Williams, Charlotte (2018). “Children’s Rights and Business – Stuck in the “Too Difficult” Box?”. Disponible en: <https://www.ihrb.org/other/children/commentary-childrens-rights-and-business-stuck-in-too-difficult-box>.

# iii. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

## LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

- Iniciativa de carácter voluntario de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Adoptada el 21 de junio de 1976.



### Objetivo

Las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**<sup>1</sup> constituyen un código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los Gobiernos se han comprometido a promover. El objetivo de las Líneas Directrices es promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, ambiental y social en todo el mundo.

### Objetivos específicos

Las Líneas Directrices tienen como objetivo específico que las actividades de las empresas multinacionales se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

---

1 OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. París: OECD Publishing.



## Antecedentes

El 21 de junio de 1976, los Estados miembros de la OCDE adoptaron las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales en el marco de la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al trato nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional.<sup>2</sup>

Las Líneas Directrices han sido revisadas en diversas ocasiones (1979, 1982, 1984, 1991, 2000 y 2011), con el fin de adecuarse a las exigencias del contexto socioeconómico en el que se aplican. Las modificaciones acordadas tienen como objetivo garantizar la continuidad de las Líneas Directrices en su papel de instrumento internacional para la promoción de conductas empresariales responsables. En la mayoría de ocasiones las reformas han sido puntuales. Sin embargo, cabe destacar las modificaciones realizadas en el año 2000 y en el año 2011.

En 2000, las Líneas Directrices sufren al menos ochenta modificaciones respecto a las versiones anteriores que afectan directamente su ámbito de aplicación y su contenido. Asimismo, en relación con los mecanismos de implementación, se introduce el procedimiento de instancias específicas.<sup>3</sup>

El 4 de mayo de 2010, los Gobiernos de cuarenta y dos países miembros y no miembros de la OCDE, adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, comenzaron a trabajar en la actualización de las Líneas Directrices para que reflejen los cambios ocurridos en el ámbito de la inversión internacional y las empresas multinacionales.

El 25 de mayo de 2011, los cuarenta y dos Gobiernos adherentes adoptaron las Líneas Directrices actualizadas. Entre las modificaciones más relevantes de las Líneas Directrices se encuentran, entre otras: la introducción de un nuevo capítulo sobre derechos humanos, acorde con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos; la

---

2 OCDE (1976). “Declaración sobre inversión internacional y empresas multinacionales”. Disponible en: <http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/oecddeclarationanddecisions.htm>.

3 Tully, Stephen (2001). “The 2000 review of the OECD Guidelines for Multinationals Enterprises”. *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 50, núm. 4, pp. 394-404.

adopción de un enfoque nuevo y amplio en relación con el principio de la diligencia debida y con la gestión responsable de la cadena de suministro; cambios sustanciales en numerosos capítulos especializados; y una agenda proactiva con el fin de ayudar a las empresas en el cumplimiento de sus responsabilidades a medida que surgen nuevos desafíos.<sup>4</sup>

## Ámbito de aplicación

Las Líneas Directrices se aplican en los Gobiernos adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Los Gobiernos que se adhieren contraen el compromiso de implementarlas de acuerdo con la Decisión del Consejo relativa a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Los Gobiernos que han suscrito las Líneas Directrices alientan a las empresas que operan en sus territorios a cumplir las Líneas Directrices dondequiera que desarrollen su actividad, teniendo en cuenta a la vez las circunstancias particulares de cada país anfitrión. Asimismo, aceptan el compromiso de asumir sus responsabilidades de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales.

## Requerimientos a las empresas

Las Líneas Directrices contienen recomendaciones de carácter no vinculante dirigidas a las empresas multinacionales por los Gobiernos que se adhieren a las Líneas Directrices.

Según las Líneas Directrices, no es necesaria a los efectos de las Líneas Directrices una definición precisa de "empresas multinacionales". Dichas empresas están presentes en todos los sectores de la economía. Habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y relacionadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra. Pueden ser de capital privado, público o mixto.

---

4 Černič, Jernej Letnar (2012). "The 2011 Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises". *American Society of International Law Insights*, vol. 16, núm. 4, pp. 1-5.

Las recomendaciones de las Líneas Directrices están destinadas a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices o entidades locales). En función de la distribución efectiva de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda mutua para facilitar el cumplimiento de las Líneas Directrices.

El objetivo de las Líneas Directrices no es introducir diferencias de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales, sino reflejar prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera que las empresas multinacionales y nacionales tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables a ambas las Líneas Directrices.

Las recomendaciones de las Líneas Directrices enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas reconocidas internacionalmente, con el fin de impulsar las contribuciones positivas que las empresas multinacionales pueden realizar al progreso económico, ambiental y social, y en reducir al mínimo las dificultades que puedan causar sus diversas actividades.

Las Líneas Directrices de 2011 se estructuran en once capítulos sobre: Conceptos y principios, Principios generales, Divulgación de información, Derechos humanos, Empleo y relaciones laborales, Medio ambiente, Lucha contra la corrupción, Las peticiones de soborno y otras formas de extorsión, Intereses de los consumidores, Ciencia y tecnología, Competencia y Cuestiones tributarias.

### *Principios generales*

Según los Principios generales de las Líneas Directrices, las empresas deben, entre otros: contribuir al progreso económico, social y ambiental para lograr un desarrollo sostenible; respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades; implementar la diligencia debida basada en los riesgos; evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos; fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la Líneas Directrices.

Asimismo, se alienta a las empresas a que participen en o presten su apoyo a, en su caso, iniciativas privadas (iniciativas ciudadanas) o de varias partes interesadas y al diálogo social sobre una gestión responsable de la cadena de suministro, asegurándose de que dichas iniciativas tengan debidamente en cuenta sus consecuencias sociales y económicas en los países en desarrollo y cumplan con las normas existentes reconocidas a nivel internacional.

### *Divulgación de información*

Las empresas deberán garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de información exacta sobre todos los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera, resultados, accionistas y sistema de gobierno corporativo, de acuerdo con la naturaleza, el tamaño y la ubicación de las empresas. Las políticas de divulgación de información de las empresas deberán incluir las siguientes cuestiones:

- a) Los resultados financieros y de explotación.
- b) Los objetivos empresariales.
- c) Las participaciones significativas de accionistas y los derechos de voto, incluida la estructura del grupo de empresas y las relaciones internas, así como los mecanismos para reforzar el control.
- d) La política de remuneración de los miembros del consejo de administración y de los principales directivos con información sobre los administradores, en particular sus cualificaciones, el proceso utilizado para su designación, su eventual pertenencia al consejo de administración de otras sociedades y la apreciación del consejo de administración sobre su independencia.
- e) Las transacciones con partes vinculadas.
- f) Los factores de riesgo previsible.
- g) Las cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas.
- h) Las estructuras y las políticas de gobierno de la empresa y, en particular, el contenido de cualquier código o política interna y su proceso de implementación.

Asimismo, se alienta a las empresas a que divulgue información adicional sobre:

- a) Declaraciones de principios o de normas de conducta diseñadas para su divulgación pública.
- b) Políticas u otros códigos de conducta suscritos por las empresas.
- c) Su desempeño en el cumplimiento de dichas declaraciones o códigos.
- d) Información sobre los dispositivos de auditoría interna, gestión de riesgos y aplicación de la ley.
- e) información sobre las relaciones con los empleados y otras partes interesadas.

### *Derechos humanos*

Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos. No obstante, las empresas deben:

- a) Respetar los derechos humanos.
- b) Evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.
- c) Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.
- d) Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.
- e) Ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos.
- f) Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos.

## *Empleo y relaciones laborales*

En el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán:

- a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.
- b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.
- c) Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio.
- d) Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.
- e) Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión.
- f) Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas.
- g) En la mayor medida de lo posible, emplear a personal local para sus actividades.
- h) Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar sobre cuestiones relacionadas con convenios colectivos o con las relaciones entre empleados y empresas.

## *Medio ambiente*

Las empresas deberán tomar debidamente en cuenta la necesidad de proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad pública y, en general, deberán realizar sus actividades de manera que contribuyan al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En este sentido, deben:

- a) Establecer y mantener un sistema de gestión ambiental adecuado.
- b) Proporcionar información adecuada, medible y verificable sobre los impactos potenciales de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente.
- c) Desarrollar una actividad de comunicación y consulta adecuada y puntual con las comunidades directamente afectadas por las políticas ambientales.
- d) Evaluar y tener en cuenta, a la hora de tomar decisiones, los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente.
- e) En consonancia con el nivel de conocimiento científico y técnico de los riesgos y teniendo en cuenta asimismo la salud y la seguridad de las personas, no utilizar la falta de certeza científica absoluta para postergar la adopción de medidas rentables para prevenir o minimizar los posibles daños graves al medio ambiente cuando existan amenazas en este sentido.
- f) Mantener planes de emergencia destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves al medio ambiente.
- g) Proporcionar formación y capacitación adecuadas a los empleados en materia de medio ambiente.

## *Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión*

Las empresas no deberán ofrecer, prometer, dar ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima. Las empresas deberán, asimismo, rechazar cualquier soborno y otras formas de extorsión. Concretamente, las empresas:

- a) No deberán ofrecer, prometer o conceder ventajas indebidas, pecuniarias o de otro tipo a funcionarios públicos o a empleados de sus socios comerciales.
- b) Deberán elaborar y adoptar mecanismos de control interno y programas o medidas de ética y cumplimiento de normas apropiados para prevenir y detectar actos de corrupción.
- c) Deberán introducir en sus mecanismos de control interno y en sus programas o medidas de ética y cumplimiento disposiciones que prohíban o disuadan de recurrir a pequeños pagos de facilitación.
- d) Teniendo en cuenta los riesgos particulares de corrupción a los que las empresas están expuestas, deberán ejercer una diligencia debida, adecuadamente certificada con relación a la contratación de agentes y el control regular y apropiado de los mismos y asegurar que la remuneración de dichos agentes es correcta y que corresponde únicamente a servicios legítimos.
- e) Mejorar la transparencia en sus actividades de lucha contra la corrupción, el soborno y otras formas de extorsión.
- f) No deberán pagar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos u otras organizaciones políticas.

### *Intereses de los consumidores*

Las empresas deberán actuar siguiendo unas prácticas comerciales, de *marketing* y publicitarias leales y deberán adoptar todas las medidas razonables para garantizar la calidad y la fiabilidad de los bienes y servicios que proporcionan. Para ello, tendrán la obligación de:

- a) Garantizar que los bienes y servicios que proporcionan sean conformes con todas las normas acordadas o exigidas legalmente en materia de salud y seguridad de los consumidores.
- b) Facilitar el acceso de los consumidores a mecanismos extrajudiciales, de resolución de conflictos y a medidas correctoras equitativas, fáciles de utilizar, rápidas y eficaces, sin costos ni cargas innecesarias.
- c) No realizar manifestaciones u omisiones ni participar en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal.



- d) Respetar la privacidad de los consumidores y adoptar medidas razonables para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal que recaban, conservan, procesan o difunden.

### *Ciencia y tecnología*

Las empresas deberán:

- a) Esforzarse por garantizar que sus actividades sean compatibles con las políticas y planes en materia de ciencia y tecnología de los países en los que ejercen su actividad y contribuir, de forma apropiada, al desarrollo de la capacidad innovadora local y nacional.
- b) En la medida de lo posible, adoptar, en el desarrollo de sus actividades empresariales, prácticas que permitan la transferencia y la rápida difusión de las tecnologías y del *know-how*, teniendo debidamente en cuenta la protección de los derechos de propiedad intelectual.
- c) Cuando proceda, llevar a cabo trabajos de desarrollo científico y tecnológico en los países anfitriones para atender las necesidades del mercado local.
- d) A la hora de conceder licencias para la explotación de los derechos de propiedad intelectual o cuando se transfieran tecnologías por otros medios, deberá hacerse en condiciones razonables y de manera que contribuya a las perspectivas de desarrollo sostenible a largo plazo del país anfitrión.
- e) Desarrollar relaciones con las universidades locales y con instituciones públicas de investigación, y participar en proyectos de investigación en cooperación con las empresas o las asociaciones profesionales locales.

### *Competencia*

Las empresas deberán:

- a) Llevar a cabo sus actividades de forma compatible con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de competencia.
- b) Abstenerse de celebrar o concluir acuerdos contrarios a la competencia.

- c) Cooperar con las autoridades encargadas de realizar investigaciones en materia de competencia.
- d) Llevar a cabo con regularidad operaciones de sensibilización de sus empleados sobre la importancia del respeto de todas las leyes y regulaciones en materia de competencia.

### *Cuestiones tributarias*

Las empresas deben contribuir a las finanzas públicas de los países anfitriones cumpliendo puntualmente con sus obligaciones tributarias. Asimismo, deben considerar el gobierno fiscal y la disciplina tributaria como elementos importantes de sus mecanismos de control y de sus sistemas de gestión de riesgos en sentido amplio. En particular, los consejos de administración deberán adoptar estrategias de gestión del riesgo tributario que permitan identificar y evaluar plenamente los riesgos financieros, reglamentarios y de reputación asociados con la tributación.

### *Mecanismo de implementación*

Las Líneas Directrices están respaldadas por un mecanismo de implementación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que son organismos constituidos por los Gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implementar las Líneas Directrices.

Los países adherentes tienen flexibilidad para organizar sus PNC, procurando obtener el apoyo activo de los agentes sociales, entre los que se incluyen el sector empresarial, las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas. No obstante, deben operar de conformidad con los criterios fundamentales de visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad para fomentar el cumplimiento del objetivo de equivalencia funcional.

Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a adoptar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Líneas Directrices. También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse. En este sentido, contribuyen con la resolución de las cuestiones que puedan surgir en relación con la implementación de las Líneas Directrices en instancias específicas de manera

imparcial, previsible, equitativa y compatible con los principios y normas establecidos en aquellas.

Al proporcionar esta asistencia específica, el PNC:

1. Realizará una evaluación inicial para determinar si las cuestiones planteadas merecen un examen más detallado y dará una respuesta a las partes involucradas. En los casos en los que las cuestiones planteadas merezcan un análisis más detallado, ofrecerá sus buenos oficios para que las partes involucradas puedan resolver la cuestión.
2. Una vez concluidos los procedimientos y después de realizar las consultas con las partes involucradas, publicará los resultados de los procedimientos a través de:
  - a. un comunicado cuando el PNC decida que las cuestiones que hubieran surgido no justifican un examen más detallado;
  - b. un informe cuando las partes hubieran llegado a un acuerdo respecto de las cuestiones suscitadas;
  - c. un comunicado cuando no se hubiese alcanzado acuerdo o cuando una parte no estuviera dispuesta a participar en los procedimientos.
3. Con el objeto de facilitar la resolución de las cuestiones que hubieran surgido, el PNC adoptará las medidas que resulten apropiadas para proteger toda información sensible, comercial o de otro tipo, así como los intereses de demás partes involucradas en la instancia específica.
4. Si surgieran cuestiones en países no adherentes, tomará las medidas que sean necesarias para comprender las cuestiones planteadas y aplicará estos procedimientos en los casos en que ello fuera pertinente y factible.

## Referencias adicionales

- Černič, Jernej Letnar (2008). “Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational”. *Hanse Law Review*, vol. 4, núm. 1, pp. 71-100.
- Evans, John (2003). “Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial”. *Educación obrera*, núm. 130, pp. 27-32.

- Huner, Jan (2000). “The Multilateral Agreement on Investment and the Review of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises”. En: *Liability of Multinational Corporations under International Law*. La Haya-Londres-Boston: Kluwer Law International.
- Murray, Jill (2001). “A New Phase in the Regulation of Multinational Enterprises: The Role the OECD”. *Industrial Law Journal*, vol. 30, núm. 3, pp. 255-270.
- Nieuwenkamp, Roel (2013). “The OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”. *Dovenschmidt Quarterly*, vol. 2013, núm. 4, pp. 171-175
- Robinson, Scott (2014). “International Obligations, State Responsibility and Judicial Review under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Regime”. *Utrecht Journal of International and European Law*, vol. 30, núm. 78, pp. 68-81.
- Sánchez Felipe, José Manuel (2011). “Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: (revisión 25 de mayo de 2011)”. *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 37, pp. 423-425.
- Ricco, Víctor H. (2011). “Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: ¿esperanza en la revisión?”. *Aportes DPLF*, núm 15, año 4, pp. 31-33.

## GUÍA OCDE-FAO PARA LAS CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLE EN EL SECTOR AGRÍCOLA

- Guía sectorial de diligencia debida de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO).
- Publicada el 31 de octubre de 2010.
- Sector agrícola.



### Objetivo

La **Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola**<sup>1</sup> pretende ayudar a las empresas a cumplir los estándares existentes de responsabilidad social empresarial a lo largo de las cadenas de suministro en el sector agrícola, incluyendo las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios para la Inversión Responsable en la Agricultura y los Sistemas Alimentarios y las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional.

### Antecedentes

Entre 2013 y 2015 la Guía fue desarrollada bajo la dirección de un Grupo Asesor de múltiples actores, entre los que se encuentran representantes de países miembros de la OCDE, países que no forman parte de la misma, el sector privado y la sociedad civil. El 16 de octubre de 2013, el Grupo Asesor se reunió por primera vez. Las reuniones siguientes tuvieron lugar el 26 de junio de 2014 y el 16 de marzo de 2015.

El 18 de junio de 2015 se realizó una reunión conjunta con el Grupo Asesor sobre Participación Significativa de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo para discutir el tema del consentimiento libre, previo e informado. De igual forma, se programaron conferencias telefónicas para los días 10 de febrero de 2014, 28 de mayo de 2014 y 7 de enero de 2015. Se realizó

---

1 OCDE; FAO (2017). *Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola*. París: Éditions OCDE.

una consulta pública en línea en los meses de enero y febrero de 2015 para recibir comentarios de una mayor cantidad de actores interesados sobre el borrador de la Guía.

El 13 de julio de 2016, el Consejo de la OCDE adoptó una Recomendación de la OCDE relativa a la Guía que refleja una posición común y un compromiso político de parte de los miembros de la OCDE y países no miembros adherentes.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Guía explica a las empresas los estándares existentes sobre derechos humanos, derechos laborales, salud y seguridad, seguridad alimentaria y nutrición, derechos de tenencia y acceso a recursos naturales, bienestar animal, protección ambiental y uso sostenible de los recursos naturales, gobernanza y tecnología e innovación, con el fin de ayudar a las empresas a prevenir los riesgos de impactos adversos en el medio ambiente, el ámbito social, el laboral y los derechos humanos.

La Guía considera estándares existentes que son relevantes para la conducta empresarial responsable en las cadenas de suministro del sector agrícola, incluyendo:

- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Los Principios para la Inversión Responsable en la Agricultura y los Sistemas Alimentarios del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial.
- Las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional.
- Los Principios para la Inversión Agrícola Responsable que respeten los derechos, sustento y recursos desarrollados por la FAO.
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
- La Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

- El Convenio sobre la Diversidad Biológica, incluyendo los Directrices Voluntarias Akwé: Kon.
- La Convención sobre el Acceso a la Información, la Participación del Público en la Toma de Decisiones y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales de la Comisión Económica para Europa de Naciones Unidas.

### *Aplicación personal*

La Guía está dirigida a todas las empresas que operan a lo largo de las cadenas de suministro, incluyendo nacionales y extranjeras, privadas y públicas, pequeñas, medianas y de gran escala. Abarca sectores anteriores y posteriores del suministro de insumos agrícolas, producción, manipulación poscosecha, procesamiento, transporte, mercadotecnia, distribución y venta al por menor.

La cadena de suministro agrícola se refiere al sistema que comprende todas las actividades, organizaciones, actores, tecnología, información, recursos y servicios involucrados en la generación de productos agroalimentarios para los mercados de consumo. Abarca actividades "aguas arriba" y "aguas abajo" del sector agrícola, desde el suministro de insumos agrícolas (tales como semillas, fertilizantes, piensos, medicinas o equipos), hasta la producción, manipulación poscosecha, procesamiento, transporte, mercadotecnia, distribución y venta al por menor. También incluyen servicios de apoyo como los de extensión, investigación y desarrollo, e información del mercado. De ese modo, consisten en una gran variedad de empresas que van desde los pequeños agricultores, organizaciones agrícolas, cooperativas y empresas *start-ups* hasta empresas multinacionales pasando por empresas matrices o filiales, pequeñas empresas y fondos propiedad del Estado, actores financieros privados y fundaciones privadas.

También pueden utilizarla los Gobiernos, particularmente los PNC, para comprender mejor y promover los estándares existentes en las cadenas de suministro agrícola.

Además, puede ayudar a las comunidades afectadas a entender lo que deben esperar de los actores antes mencionados y así asegurar que sus derechos se respeten.

## Estructura

La Guía se encuentra dividida en cuatro secciones:

1. Un modelo de política empresarial que describe los estándares que las empresas deberían considerar para construir cadenas responsables de suministro para el sector agrícola (Sección 1).
2. Un marco de trabajo para la diligencia debida basada en riesgos, que describe los cinco pasos que las empresas deberían seguir para identificar, evaluar, mitigar, prevenir y rendir cuentas sobre la forma en que enfrentan los impactos negativos de sus actividades (Sección 2).
3. Una descripción de los principales riesgos que enfrentan las empresas, y las medidas para la mitigación de estos riesgos (Anexo A).
4. Un marco de trabajo para las relaciones con las comunidades y los pueblos originarios (Anexo B).

## Requerimientos a las empresas

### *Modelo de política empresarial para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola*

La Guía contiene un modelo de política empresarial que las empresas pueden adoptar tal como se presenta, o bien incorporar algunas partes en políticas existentes, o bien ajustar sus políticas existentes sobre responsabilidad social empresarial, sostenibilidad, gestión de riesgos, u otras alternativas equivalentes. No obstante, la política empresarial para una cadena responsable de suministro del sector agrícola debe asegurar que cumplen con todas las leyes nacionales aplicables y considerar cualquier otro estándar internacional relevante. Los estándares que deben estar contemplados en la política empresarial son:

- Estándares transversales de responsabilidad social empresarial (evaluación de impacto, divulgación de información, compartir beneficios, mecanismos de consulta, género).
- Derechos humanos.
- Derechos laborales.



- Salud y seguridad.
- Seguridad alimentaria y nutrición.
- Derechos de tenencia y acceso a recursos naturales.
- Bienestar animal.
- Protección ambiental y uso sostenible de recursos naturales.
- Gobernanza.
- Tecnología e innovación.

*Marco de cinco pasos para la diligencia debida basada en el riesgo para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola*

Las empresas deben implementar el siguiente marco de trabajo en cinco pasos para poner en práctica la diligencia debida basada en riesgos a lo largo de las cadenas de suministro del sector agrícola:

**1. Establecer sistemas sólidos de gestión empresarial para cadenas de suministro responsable del sector agrícola**

- Adoptar o integrar a los procesos existentes una política de responsabilidad social empresarial (RSE) a lo largo de la cadena de suministro.
  - La política empresarial de RSE debe aprobarla la alta gerencia de la empresa; transmitirse por medio de capacitaciones internas y externas; estar disponible al público e informar de ella a todos los empleados, socios de negocios y otros actores; y reflejarse en las políticas y procedimientos de operación de la empresa.
- Estructurar una gestión interna para apoyar la diligencia debida en la cadena de suministro.
- Establecer un sistema de control y transparencia a lo largo de la cadena de suministro.
  - Dicho procedimiento puede consistir en un sistema de trazabilidad, e implica: crear documentación interna de los procesos, análisis sobre los resultados y decisiones en materia de la diligencia debida; mantener un inventario interno y documentación de transacción que pueda utilizarse de manera retrospectiva para identificar a los actores en la cadena de suministro; realizar y recibir pagos a través de servicios

bancarios oficiales y asegurar que todas las compras inevitables en efectivo estén respaldadas por documentación verificable; conservar la información recolectada durante un período de varios años.

- Fortalecer la relación con los socios comerciales.
- Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operativo en consulta y colaboración con los actores relevantes.

## **2. Identificar, evaluar y priorizar los riesgos en la cadena de suministro**

- Analizar la cadena de suministro.
- Evaluar los riesgos de los impactos adversos al medio ambiente, sociales y a los derechos humanos de las operaciones, procesos, bienes y servicios de la empresa y de sus socios comerciales durante el ciclo de vida de la empresa.
  - Estas evaluaciones deben identificar: titulares de derechos y actores relevantes; cualquier socio comercial que corra el riesgo de no llevar a cabo una adecuada diligencia debida; cualquier inconsistencia razonable entre las circunstancias fácticas de las operaciones y la política empresarial de responsabilidad social empresarial.

## **3. Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados**

- Informar de los resultados de la evaluación de riesgos a la alta gerencia o a los directivos designados.
- Adoptar un plan de gestión de riesgos.
- Implementar el plan de gestión de riesgos, monitorizar y seguir el desempeño de los esfuerzos de mitigación de riesgos e informar a los directivos designados.

## **4. Verificar la diligencia debida en la cadena de suministro**

- Si el riesgo se ha mitigado o prevenido, la empresa debe llevar a cabo una diligencia debida continua proporcional al riesgo.
- Si el riesgo no se ha mitigado o prevenido, el proceso de verificación debe identificar las razones por las que se ha producido, tales como la falta de una estrategia efectiva para mitigar los riesgos, la falta de planificación adecuada del tiempo, la falta de recursos adecuados o la falta de voluntad para mitigar los riesgos. Por tanto, debe llevarse a cabo una nueva evaluación de riesgos.

## 5. Informar sobre la diligencia debida en la cadena de suministro

- Las empresas deben informar públicamente sobre sus políticas y prácticas de diligencia debida en la cadena de suministro, teniendo en consideración la confidencialidad de los negocios y otros asuntos competitivos que pueden ser sensibles para la empresa.

### Medidas para la mitigación y prevención de riesgos a lo largo de las cadenas de suministro responsable para el sector agrícola

	Riesgos	Medidas para la mitigación de riesgos
<b>Divulgación de la información/transparencia (Estándares transversales de responsabilidad social empresarial)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La falta de transparencia puede producir desconfianza y privar a las empresas de la posibilidad de resolver problemas menores antes de que se conviertan en conflictos de mayor escala.</li><li>• A menos que la información se proporcione de una forma lingüística y culturalmente adecuada, medible, verificable y oportuna, incluyendo las reuniones de consulta regulares y los medios generales, las empresas corren el riesgo de no ser comprendidas completamente por los actores potencialmente afectados, o bien, de no alcanzar a todas las partes relevantes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionar información oportuna y precisa al público.</li><li>• Difundir información a través de todos los medios disponibles de notificación.</li><li>• En caso de una amenaza inminente a la salud humana o al medio ambiente, compartir de inmediato y sin demora toda la información que pueda permitir a las autoridades y al público en general tomar las medidas necesarias que permitan prevenir o mitigar el daño que surja a partir de tal amenaza.</li><li>• Ajustar las políticas de divulgación a la naturaleza, tamaño y ubicación de las operaciones.</li></ul>
<b>Consultas (Estándares transversales de responsabilidad social empresarial)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una falta de consultas imposibilita que las empresas evalúen de manera realista la viabilidad de un proyecto y que identifiquen las medidas eficaces y específicas de respuesta ante una situación de riesgo. Las consultas inclusivas y transparentes pueden reducir los costos de transacción, reducir oposición y generar confianza entre los actores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar e implementar un plan de participación con todos los actores interesados que se ajuste a los riesgos, impactos y etapas de desarrollo de las operaciones, así como a las características e intereses de las comunidades afectadas.</li><li>• Realizar consultas con las comunidades locales que puedan verse afectadas.</li><li>• Organizar procesos de consulta y de toma de decisiones sin intimidación.</li><li>• Documentar e implementar los acuerdos resultantes de las consultas.</li><li>• Verificar que los representantes de la comunidad representen los puntos de vista de la mayor cantidad de actores interesados.</li></ul>

Riesgos	Medidas para la mitigación de riesgos
<p><b>Evaluación de impacto (Estándares transversales de responsabilidad social empresarial)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas pueden evitar o, cuando esto no sea posible, mitigar los impactos adversos reales o potenciales de sus operaciones, procesos, bienes y servicios al evaluar los riesgos de dichos impactos sobre el ciclo de vida completo de forma continua. Dichas evaluaciones pueden permitirles desarrollar un enfoque integral y prospectivo sobre la gestión de riesgos, incluyendo los riesgos que surjan de las operaciones de sus socios comerciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las evaluaciones de impacto deben incluir un diagnóstico, un análisis de alcance, un análisis del impacto y la identificación de las medidas de mitigación.</li> <li>Las evaluaciones de impacto deben cubrir los siguientes impactos probables: impactos ambientales, impactos sociales, impactos sobre el patrimonio cultural, impactos sobre las mujeres, impactos sobre el bienestar animal, entre otros.</li> <li>Invitar a las comunidades afectadas a involucrarse en la aplicación de la evaluación de impacto.</li> </ul>
<p><b>Participación en los beneficios (Estándares transversales de responsabilidad social empresarial)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Para evitar el riesgo de generar oposición local y para reducir los costos de transacción, las empresas deben explorar formas de maximizar los impactos positivos de sus operaciones en las comunidades locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esforzarse por identificar oportunidades para los beneficios de desarrollo.</li> <li>Asegurar que las operaciones estén alineadas con las prioridades de desarrollo y los objetivos sociales del gobierno receptor.</li> <li>Compartir los beneficios económicos y no económicos que surjan de las operaciones que involucren tierras recursos y conocimiento propiedad de pueblos indígenas.</li> </ul>
<p><b>Mecanismos de reclamo (Estándares transversales de responsabilidad social empresarial)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los mecanismos de queja a nivel operativo son sistemas de alerta temprana que permiten concientizar sobre el riesgo que ofrece un medio local, simplificado y mutuamente beneficioso para resolver cuestiones entre las empresas y las comunidades afectadas, ya que contribuyen en la solución de disputas menores de manera rápida, no costosa y justa antes de que sean elevadas a mecanismos formales de solución de controversias, incluyendo tribunales judiciales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar el mecanismo de queja de acuerdo con los riesgos e impactos adversos de las operaciones.</li> <li>Involucrarse con los actores afectados en cuanto al diseño y desempeño del mecanismo para asegurar que cubra sus necesidades.</li> <li>Evitar el uso de mecanismos de queja establecidos por las empresas para impedir el acceso a mecanismos de reclamo judiciales o no judiciales.</li> </ul>
<p><b>Derechos humanos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las empresas corren el riesgo de no respetar los derechos humanos cuando ocasionan o contribuyen a impactos adversos contra los derechos humanos dentro del contexto de sus actividades, y no atienden dichos impactos cuando ocurren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar a los titulares de derechos potencialmente afectados por las operaciones de la empresa y de sus socios comerciales.</li> <li>Llevar a cabo la diligencia debida de derechos humanos al evaluar los impactos reales y potenciales contra los derechos humanos.</li> <li>Asegurar que todos los actores involucrados sean tratados de forma justa.</li> <li>Reconocer el papel vital que juegan las mujeres en la agricultura y tomar las medidas adecuadas para eliminar la discriminación en contra de las mujeres, y ayudar a asegurar su completo desarrollo y avance profesional.</li> </ul>

	Riesgos	Medidas para la mitigación de riesgos
<b>Derechos laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El respeto a los derechos laborales en el sector agrícola puede ser un desafío debido a que tanto el empleo independiente como el empleo pagado se mantienen en la informalidad, y muchos trabajadores agrícolas están excluidos del alcance de las normas laborales.</li> <li>• Los grupos marginados, como las mujeres, jóvenes o pueblos indígenas, así como trabajadores migrantes, además de los trabajadores empleados de forma temporal, o los trabajadores informales con frecuencia enfrentan condiciones laborales abusivas o insalubres.</li> <li>• Las violaciones a los derechos laborales fundamentales puede llevar a la generación de tensiones sociales negativas que pueden afectar al desempeño de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección de los trabajadores.</li> <li>• Condiciones dignas de trabajo.</li> <li>• Representación de los trabajadores y contratos colectivos.</li> <li>• Empleo local.</li> <li>• Capacitación.</li> </ul>
<b>Salud y seguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las actividades agrícolas con frecuencia implican algunas de las actividades más peligrosas para los trabajadores, que en ocasiones sufren accidentes o enfermedades laborales.</li> <li>• La salud humana puede estar en riesgo con niveles inseguros de riesgos biológicos, químicos o físicos en los alimentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los riesgos e impactos para la salud y la seguridad de las comunidades afectadas durante las operaciones.</li> <li>• Evitar o minimizar la exposición de los trabajadores, terceros y las comunidades a materiales y sustancias peligrosas.</li> <li>• Evitar o minimizar la potencial exposición de la comunidad a enfermedades.</li> <li>• Apoyar y colaborar con las comunidades afectadas, órganos del gobierno local y otras partes relevantes en los preparativos para responder de forma efectiva a las situaciones de emergencia.</li> <li>• Considerar el cumplimiento de los estándares globales de seguridad alimentaria.</li> </ul>
<b>Seguridad alimentaria y nutrición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las inversiones agrícolas han aumentado después del aumento de los precios de los alimentos en 2008. Uno de los impactos adversos de dichas inversiones son la adquisición de grandes extensiones de terreno y, en el proceso, desplazar comunidades de esos lugares o evitar su acceso a los mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar los impactos en las operaciones sobre la disponibilidad y el acceso al alimento, empleo local, preferencias dietéticas y estabilidad en el suministro del alimento.</li> <li>• Identificar las inquietudes relacionadas con la alimentación de los diferentes actores involucrados.</li> <li>• Ajustar el diseño del proyecto para atender las preocupaciones sobre impactos negativos en materia de seguridad alimentaria y nutrición.</li> <li>• Considerar la posible contribución para mejorar el acceso al alimento y la adaptación y nutrición de la población local.</li> </ul>

Riesgos	Medidas para la mitigación de riesgos
<p><b>Derechos de tenencia y acceso a recursos naturales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El riesgo de tenencia de la tierra, que surge cuando se superponen diversos reclamos sobre la tierra, representa un riesgo estadísticamente importante en las inversiones de concesión en economías emergentes.</li> <li>• La industria de alimentos y bebidas se encuentra en segundo lugar detrás de la industria extractiva que genera más quejas por parte de la sociedad civil por la falta de una adecuada consideración de los derechos relativos al acceso a la tierra y el agua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar a los titulares de derechos.</li> <li>• Establecer un comité que represente a los actores relevantes para asesorar sobre las evaluaciones de impacto.</li> <li>• Considerar inversiones alternativas viables si las inversiones propuestas ocasionan el desplazamiento físico o económico de comunidades locales.</li> <li>• Asegurar que los titulares de derechos reciban una compensación justa, pronta y adecuada para aquellos titulares afectados negativamente por las operaciones.</li> </ul>
<p><b>Bienestar animal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los riesgos significativos para el bienestar animal pueden surgir en las cadenas de suministro agrícola. Pueden estar relacionados con limitaciones en el espacio de establos individuales que restrinjan el movimiento de los animales, altas densidades de población en grupos que aumentan el potencial de transmisión de enfermedades y contacto perjudicial con otros, ambientes estériles/no cambiantes que generan problemas de comportamiento, dietas alimenticias que no satisfacen el hambre, procedimientos de cría animal que ocasionan dolor, y crianza para fines de producción que aumenten los desórdenes anatómicos o metabólicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los impactos presentes y potenciales sobre el bienestar animal.</li> <li>• Asegurar que el ambiente físico permita un descanso cómodo, movimiento seguro, incluyendo cambios normales de postura, y la oportunidad de realizar los tipos de comportamiento natural que los animales se sienten motivados a realizar.</li> <li>• Asegurar que los animales tengan acceso a suficiente comida y agua.</li> <li>• Cuando no sea posible evitar procedimientos dolorosos para los animales, manejar el dolor generado en la medida que los métodos disponibles lo permitan.</li> <li>• Asegurar que el manejo de animales promueva una relación positiva entre los humanos y los animales, y que no ocasione lesiones, peligro, miedo duradero o tensión evitable.</li> </ul>
<p><b>Protección ambiental y uso sostenible de recursos naturales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las inversiones agrícolas que pretenden aumentar la producción agrícola a corto plazo pueden también generar la degradación del ecosistema a largo plazo, incluyendo la degradación del suelo, agotamiento de los recursos acuíferos, y pérdidas de bosques y biodiversidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer y mantener un sistema de gestión ambiental adecuado a las características de la empresa.</li> <li>• Establecer procedimientos para monitorear y medir la eficacia del sistema de gestión ambiental.</li> <li>• Atender los impactos ambientales, de salud y relacionados con la seguridad que sean previsibles y estén relacionados con los procesos, bienes y servicios de la empresa.</li> <li>• Mantener planes de contingencia para prevenir, mitigar y controlar daños graves en materia ambiental y de salud derivados de las operaciones.</li> <li>• Apoyar la conservación de la biodiversidad, recursos genéticos y servicios de ecosistemas.</li> <li>• Mejorar la eficiencia en el uso de recursos.</li> </ul>

	Riesgos	Medidas para la mitigación de riesgos
<b>Gobernanza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el Gobierno no cuenta con legislación clara y correctamente aplicada sobre transparencia y combate a la corrupción, los riesgos para las empresas relacionados con la gobernanza son altos.</li> <li>• La evasión de impuestos puede aumentar los riesgos relacionados con la reputación de la empresa.</li> <li>• Las prácticas de <i>dumping</i> de las grandes empresas que venden un producto con pérdida en un mercado competitivo pueden forzar a los competidores, incluyendo las pequeñas y medianas empresas, a salir del mercado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstenerse de buscar o aceptar exenciones no contempladas en el marco normativo o regulatorio.</li> <li>• Evitar ofrecer, prometer, dar o exigir, de manera directa o indirecta, un soborno o cualquier otra ventaja indebida.</li> <li>• Abstenerse de cualquier participación inadecuada en actividades políticas locales.</li> <li>• Proporcionar a las autoridades información oportuna que sea relevante o requerida por ley para efectos de una correcta determinación de los impuestos a ser analizados en relación a sus operaciones.</li> <li>• Abstenerse de celebrar o implementar acuerdos anticompetitivos entre competidores.</li> </ul>
<b>Tecnología e innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover y compartir tecnologías puede contribuir a crear un ambiente que apoye el respeto de los derechos humanos e impulse la protección del medio ambiente. Sin embargo, estudios empíricos sugieren que la transferencia real de tecnología en el sector agrícola es reducida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esforzarse por asegurar que las actividades sean compatibles con las políticas y planes de ciencia y tecnología de los países receptores.</li> <li>• Adoptar, cuando sea posible en el curso de las operaciones, prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías, procedimientos de <i>know-how</i> y prácticas adaptadas localmente e innovadoras.</li> <li>• Desarrollar vínculos con universidades locales, instituciones de investigación pública, y participar en proyectos de investigación cooperativos con la industria local o asociaciones industriales.</li> </ul>

### *Participación de los pueblos indígenas*

Las empresas deben realizar consultas de buena fe, eficaces y significativas con las comunidades antes de iniciar cualquier operación que pueda afectarlas, así como durante y al final de las operaciones. Por tanto, independientemente de los requisitos regulatorios u operativos, y a lo largo de la planeación de su proyecto, las empresas deben anticipar que los pueblos indígenas esperan que sean consultados para obtener su consentimiento libre, previo e informado y que se pueden generar riesgos si dichas expectativas no se cumplen.

En este sentido, los siguientes pasos clave podrían ser útiles para implicar a los pueblos indígenas en el otorgamiento del consentimiento libre, previo e informado:

- Acordar con los pueblos indígenas afectados un proceso de consulta para trabajar hacia la búsqueda del consentimiento libre, previo e informado.
- Consultar o acordar acerca de lo que constituye un consentimiento adecuado para los pueblos indígenas afectados de acuerdo con sus instituciones de gobierno, leyes y prácticas consuetudinarias.
- Participar en el proceso de búsqueda del consentimiento tan pronto como sea posible durante la planeación del proyecto.
- Reconocer el proceso de búsqueda del consentimiento libre, previo e informado como reiterativo en vez de ser una discusión única.
- Proporcionar a las comunidades indígenas toda la información relativa a la actividad de forma que sea oportuna, objetiva, precisa y comprensible para ellas.
- Determinar qué acción(es) se llevará(n) a cabo en caso de que: a) los pueblos indígenas se nieguen a participar en las negociaciones; b) los pueblos indígenas no otorguen su consentimiento para las actividades dentro de su territorio.

## Referencias adicionales

- Rosenthal, Paul C.; Hawkins, Anne E. (2015). “Applying the Law of Child Labor in Agricultural Supply Chains: A Realistic Approach”. *U.C. Davis Journal of International Law & Policy*, vol. 21, núm. 2, pp. 157-190.



# GUÍA DE DILIGENCIA DEBIDA DE LA OCDE PARA LA GESTIÓN RESPONSABLE DE LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE MINERALES PROCEDENTES DE ZONAS DE CONFLICTO Y DE ALTO RIESGO

- Guía sectorial de diligencia debida de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Publicada el 15 de diciembre de 2010.
- Sector minero.



## Objetivo

La **Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo**<sup>1</sup> es el resultado de una iniciativa de colaboración entre Gobiernos, organizaciones internacionales, la industria minera y la sociedad civil para promover la rendición de cuentas y la transparencia en la cadena de suministro de minerales procedentes de áreas de conflicto y de alto riesgo.

El objetivo de la Guía es ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos y a evitar que contribuyan a generar o mantener conflictos a través de sus prácticas de abastecimiento de minerales. Asimismo, fija la meta de establecer cadenas de suministro de minerales más transparentes y un compromiso empresarial sostenible dentro del sector minero, con el fin de que los países se beneficien de sus recursos minerales, evitando que las actividades de extracción y comercio de minerales se conviertan en una fuente de conflictos, violaciones de los derechos humanos e inseguridad.

Esta Guía pretende ser un punto de referencia común para todos los proveedores y partes interesadas en la cadena de suministro de minerales, con el fin de aclarar sus expectativas sobre la naturaleza de la gestión de una cadena de suministro responsable de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo.

---

<sup>1</sup> OECD (2016). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*. 3.<sup>a</sup> ed., París: OECD Publishing.

## Antecedentes

Entre 2009 y 2010, con motivo de la preparación de la Guía, se realizaron una serie de consultas en las que participaron la OCDE, países de la Conferencia Internacional de la Región de los Grandes Lagos, la industria minera, la sociedad civil, y el Grupo de Expertos de las Naciones Unidas para la República Democrática del Congo.

La Guía fue modificada El 17 de julio de 2012 y el 25 de septiembre de 2015 para incluir una referencia al Suplemento sobre Oro y para introducir cambios en la Introducción del texto.

En 2016 se publicó la tercera edición de la Guía, que clarifica su alcance, señalando que proporciona un marco para la diligencia debida detallada como base para una gestión responsable de la cadena de suministro de todos los minerales.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Esta Guía contiene recomendaciones de los Gobiernos dirigidas a las empresas que operan o se abastecen de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo, ofreciendo orientación sobre los principios y procesos de diligencia debida para las cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo, de conformidad con las leyes aplicables y las normas internacionales pertinentes.

Las recomendaciones se construyen basándose en los principios y las normas contenidas en las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y en las Herramientas de la OCDE de Identificación de Riesgo para las Empresas Multinacionales en Áreas de Frágil Gobernabilidad.<sup>2</sup> El cumplimiento de esta Guía es de carácter voluntario y no es legalmente exigible.

---

2 OECD (2006). "OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones". Disponible en: <https://www.oecd.org/daf/inv/corporateresponsibility/36885821.pdf>.

## Aplicación personal

Esta Guía se aplica a todas las empresas de la cadena de suministro de minerales que suministran o utilizan minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo.

El término “cadena de suministro” se refiere al sistema de actividades, organizaciones, actores, tecnologías, información, recursos y servicios implicados en el movimiento de minerales desde el sitio de extracción hasta su incorporación al producto final para el consumidor.

## Estructura

*La Guía contiene los siguientes apartados:*

1. Un marco general de diligencia debida para las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo (Anexo I).
2. Un modelo de política de cadenas de suministro de minerales que proporciona un conjunto de principios (Anexo II).
3. Medidas sugeridas para la mitigación de riesgo e indicadores para la medición de mejoras que las empresas *upstream* puedan considerar con el posible apoyo de las empresas *downstream* (Anexo III).
4. Dos Suplementos sobre estaño-tantalio-tungsteno y oro que se adaptan a los retos asociados a las estructuras de las cadenas de suministro de estos minerales. Los Suplementos contienen recomendaciones específicas para la diligencia debida que se articulan sobre la base de las diferentes posiciones y roles que las empresas asumen a lo largo de sus cadenas de suministro. Las empresas que utilizan estos minerales, o sus metales derivados y refinados, deben empezar por consultar las señales de alarma indicadas en cada Suplemento para determinar si los procesos de diligencia debida descritos en él son aplicables a sus cadenas de suministro.

## Requerimientos a las empresas

*Marco de cinco pasos para la diligencia debida basada en riesgos en la cadena de suministro de minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo*

Las empresas deben revisar la elección de sus proveedores y las decisiones de suministro. También deben integrar en sus sistemas de gestión el marco de los cinco pasos para la diligencia debida basada en riesgos en las cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo:

### **1. Establecer sistemas sólidos de gestión empresarial**

- Aprobar una política empresarial para las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.
- Estructurar la gestión interna para apoyar la diligencia debida en la cadena de suministro.
- Establecer un sistema de controles y de transparencia para la cadena de suministro de minerales.
- Fortalecer la interacción y el compromiso de la empresa con los proveedores.
- Establecer a nivel empresarial, o en toda la industria, un mecanismo para la recepción de quejas que sirva como un sistema de alerta temprana para la identificación de riesgos.

### **2. Identificar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro**

- Identificar los riesgos en sus cadenas de suministro.
- Evaluar los riesgos de impactos adversos a la luz de los estándares de su política para las cadenas de suministro.

### **3. Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados**

- Presentar los resultados de la evaluación de riesgos para la cadena de suministro ante los altos niveles directivos de la empresa.
- Elaborar y aprobar un plan de gestión de riesgos.
- Implementar el plan de gestión de riesgos, controlando y siguiendo el desempeño de los esfuerzos para mitigar los riesgos e informando al respecto a los altos directivos de la empresa.
- Realizar evaluaciones adicionales de riesgo y analizar los hechos para los que requieran mitigación o después de un cambio en las circunstancias.

**4. Llevar a cabo una auditoría externa independiente de la diligencia debida de la cadena de suministro en determinados puntos de dicha cadena.**

- Las empresas de la cadena de suministro deben procurar que sus prácticas de diligencia debida sean auditadas por terceros independientes. Tales auditorías pueden verificarse por medio de un mecanismo institucional independiente.

**5. Informar sobre la diligencia debida de la cadena de suministro.**

- Las empresas deben informar públicamente sobre sus políticas y prácticas de diligencia debida para las cadenas de suministro. Pueden hacerlo expandiendo el alcance de sus informes de sostenibilidad, de responsabilidad social empresarial o sus informes anuales.

*Modelo de política de cadenas de suministro para una cadena de suministro global y responsable en las áreas de conflicto o de alto riesgo*

El Anexo II describe un modelo de política de cadena de suministro que describe los estándares que las empresas deberían considerar en sus cadenas de suministro:

- Los graves abusos relacionados con la extracción, transporte o comercio de minerales.
- La gestión del riesgo de abusos graves.
- El apoyo directo o indirecto a los grupos armados no estatales.
- La gestión de riesgos del apoyo directo o indirecto a los grupos armados no estatales.
- Las fuerzas de seguridad pública o privada.
- La gestión de riesgos de las fuerzas de seguridad pública o privada.
- La corrupción y la falsedad en la declaración del origen de los minerales.
- El blanqueo de capitales.
- El pago de impuestos, sumas y regalías a los Gobiernos.
- La gestión de los riesgos vinculados a la corrupción y la falsedad en la declaración del origen de los minerales, el blanqueo de capitales y el pago de impuestos, tasas y cánones a los Gobiernos.

# Medidas sugeridas para la mitigación de riesgos e indicadores para la medición de mejoras

	Medidas sugeridas para la mitigación de riesgos	Indicadores Recomendados para la Medición de Mejoras
<p><b>Seguridad y Asuntos Relacionados</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alertar a la autoridad gubernamental central relevante sobre las prácticas abusivas y explotadoras que ocurran en la cadena de suministro.</li> <li>• Interactuar con los intermediarios para ayudar a construir sus capacidades de documentación con respecto al comportamiento de la seguridad y los pagos a las fuerzas de seguridad.</li> <li>• Apoyar el establecimiento de foros comunitarios para compartir y comunicar información.</li> <li>• Apoyar el establecimiento de fideicomiso o algún otro fondo similar, según sea apropiado, por medio del cual las fuerzas de seguridad reciban los pagos por sus servicios.</li> </ul>	<p>Iniciativa de Reporte Global: Conjunto de Protocolos de Indicadores: Suplemento Sectorial de los Derechos Humanos, la Minería y los Metales (indicador HR8).</p>
<p><b>Seguridad y Exposición de los Mineros Artesanales a los Impactos Adversos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimizar los riesgos de exponer a los mineros artesanales a las prácticas abusivas, por medio del apoyo a los esfuerzos de los países anfitriones para la profesionalización y formalización progresiva del sector artesanal a través de cooperativas, asociaciones u otras estructuras de membresía.</li> </ul>	<p>Iniciativa de Reporte Global: Conjunto de Protocolos de Indicadores: Suplemento Sectorial de la Sociedad, la Minería y los Metales (indicador MM8).</p>
<p><b>Blanqueo de Capitales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar señales de alerta para los proveedores, clientes y las transacciones que identifiquen actividades y comportamientos sospechosos.</li> <li>• Identificar y verificar la identidad de todos los proveedores, socios comerciales y clientes.</li> </ul>	<p>Los indicadores para mejorar deben basarse en los procesos contenidos en la Guía.</p>
<p><b>Transparencia sobre Impuestos, Sumas y Regalías pagadas a los Gobiernos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la implementación de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.</li> <li>• Apoyar la divulgación pública, de manera desagregada, de toda la información sobre impuestos, sumas y regalías que se paguen a los Gobiernos para la extracción, comercio y exportación de minerales provenientes de las áreas de conflicto y de alto riesgo.</li> <li>• Informar a las autoridades locales y centrales gubernamentales sobre las debilidades potenciales de la recolección y monitorización de ingresos.</li> <li>• Apoyar las capacidades de estas agencias para que puedan llevar cabo sus responsabilidades de manera efectiva.</li> </ul>	<p>Iniciativa de Reporte Global, Conjunto de Protocolos de Indicadores: Suplemento Sectorial de la Economía, la Minería y los Metales (indicador EC1).</p>

## Suplementos

### 1. Estaño-tantalio-tungsteno

Este Suplemento proporciona una guía específica sobre la diligencia debida en la cadena de suministro del estaño, tantalio y tungsteno procedentes de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo. Así, formula recomendaciones de diligencia debida dirigidas a las empresas *upstream* y a las empresas *downstream* de la cadena de suministro.

En relación con las empresas *upstream*, el Suplemento recomienda, entre otras cosas, que cuenten con un sistema de control interno sobre los minerales que poseen y que formen equipos de evaluación sobre el terreno que puedan establecerse a través de la cooperación entre empresas *upstream* manteniendo la responsabilidad individual para generar y compartir información verificable, confiable y actualizada sobre las circunstancias cualitativas de la extracción, el comercio, el manejo y la exportación de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo.

Por otra parte, con relación a las empresas *downstream*, se recomienda, entre otras cosas, que identifiquen y revisen el proceso de diligencia debida de las fundiciones y refinerías en su cadena de suministro y evalúen si cumplen con las medidas de diligencia debida presentadas en el Suplemento de la Guía. Asimismo, las empresas *downstream* pueden participar en sistemas de evaluación del cumplimiento de la Guía por parte de las fundiciones y refinerías con el fin de aprovechar la información que estos sistemas brindan para apoyar a estas industrias a cumplir con las recomendaciones de la Guía.

### 2. Oro

El Suplemento sobre Oro proporciona unas directrices específicas para la diligencia debida de la cadena de suministro del oro proveniente de áreas de conflicto y de alto riesgos de acuerdo con las diferentes posiciones de las empresas a lo largo de la cadena de suministro. Este Suplemento describe las medidas que las empresas deben tomar para evitar contribuir a conflictos o a abusos graves de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro de oro potencialmente procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo.

## Referencias adicionales

- Cullen, Holly (2016). “The Irresistible Rise of Human Rights Due Diligence: Conflict Minerals and beyond”. *George Washington International Law Review*, vol. 48, núm. 4, pp. 743-780.
- Davis, Rachel (2012). “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and conflict-affected areas: state obligations and business responsibilities”. *International Review of the Red Cross*, vol. 94, núm. 887, pp. 961-980.
- Footer, Mary E. (2012). “Shining Brightly: Human Rights and the Responsible Sourcing of Diamond and Gold Jewellery from High Risk and Conflict-Affected Areas”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 6, núm. 1, pp. 159-191.
- Liberti, Lahra (2012). “OECD 50th Anniversary: The Updated OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the New OECD Recommendation on Due Diligence Guidance for Conflict-Free Mineral Supply Chains”. *Business Law International*, vol. 13, núm. 1, pp. 35-50.
- Mares, Radu (2014). “Corporate and State Responsibilities in Conflict-Affected Areas”. *Nordic Journal of International Law*, vol. 83, núm. 3, pp. 293-346.



## GUÍA DE DILIGENCIA DEBIDA DE LA OCDE PARA LA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA DE LAS PARTES INTERESADAS DEL SECTOR EXTRACTIVO

- Guía sectorial de diligencia debida de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Publicada el 2 de febrero de 2017.
- Sector extractivo.



### Objetivo

El objetivo de la **Guía de diligencia debida de la OCDE para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo**<sup>1</sup> es ofrecer directrices a las empresas del sector extractivo para abordar los retos relacionados con la participación de las partes interesadas.

Se considera que pertenecen al sector extractivo las empresas dedicadas a la exploración, el desarrollo, la extracción, el procesamiento, el transporte o el almacenamiento de petróleo, gas y minerales.

Las partes interesadas son personas o grupos que resultan o podrían resultar directa o indirectamente afectados por un proyecto o actividad. Los participantes prioritarios podrían incluir, aunque sin limitarse a ellos:

- Comunidades locales potencialmente afectadas.
- Pueblos indígenas.
- Agricultores.
- Trabajadores.
- Mineros artesanales.
- Gobiernos receptores.
- Organizaciones locales de la sociedad civil, organizaciones de base comunitaria y defensores locales de derechos humanos.

<sup>1</sup> OECD (2017). *OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector*. París: OECD Publishing.

La participación de las partes interesadas es una actividad eficaz para identificar y evitar los potenciales impactos adversos de una operación extractiva, así como para mitigar y remediar los impactos de manera apropiada cuando estos ocurran, y para maximizar los posibles impactos positivos de las actividades de extracción para todas las partes interesadas.

- Los modos de participación de las partes interesadas pueden ser:
- Información/presentación de informes.
- Consultas.
- Negociación.
- Respuestas a un problema.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Esta Guía proporciona un marco de diligencia debida para las empresas que operan en el sector extractivo. Está orientada a la identificación y gestión de los riesgos relacionados con las actividades de participación de las partes interesadas, con el fin de evitar los impactos adversos y de adoptar las medidas correspondiente de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

### *Aplicación personal*

La Guía se dirige principalmente al personal sobre el terreno de las empresas del sector extractivo que entran en contacto con las comunidades y las partes interesadas o, en el caso de empresas de mayor tamaño, al personal responsable de las actividades de participación de las partes interesadas.

## Estructura

La Guía se divide en cinco secciones:

1. Un marco de diligencia debida para una participación significativa de las partes interesadas.

2. Recomendaciones para la planificación corporativa o para los niveles de la alta dirección acerca de la participación de las partes interesadas.
3. Recomendaciones para el personal en el terreno.
4. Un anexo que incluye un marco de monitoreo y evaluación para supervisar las actividades de participación de las partes interesadas.
5. Cuatro anexos temáticos que incluyen una orientación temática sobre la participación de las comunidades indígenas, las mujeres, los trabajadores y los mineros artesanales y a pequeña escala.

## Requerimientos a las empresas

### *Marco de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo*

La Guía brinda un marco de diligencia debida para abordar los riesgos relacionados con la ejecución de actividades de participación de las partes interesadas para garantizar que sean significativas y que contribuyan a evitar los impactos adversos y a adoptar las medidas correspondientes.

### *Recomendaciones para la dirección o los responsables de la planificación corporativa*

#### **1. Posicionar estratégicamente la participación de las partes interesadas**

- La empresa y su dirección deben garantizar un compromiso con las partes interesadas a través de mecanismos significativos de participación, ya sea mediante su incorporación en la política empresarial o por una vía alternativa, dependiendo de la cultura empresarial. Este compromiso debe gozar del respaldo de los altos cargos directivos de la empresa.
- Las empresas deben:
  - Integrar la participación de las partes interesadas en sus operaciones.
  - Tener en cuenta su compromiso con las partes interesadas en las relaciones comerciales o inversiones que puedan afectarles.
  - Establecer sistemas que promuevan la integración de los puntos de vista de las partes interesadas en la toma de decisiones del proyecto a nivel directivo.

**1. Adoptar las medidas adecuadas para que el personal encargado de las actividades de participación tenga un conocimiento sólido del contexto local y operativo**

- Cuando corresponda, el personal que realiza las actividades de participación de las partes interesadas debe formar parte de las evaluaciones de impacto o, alternativamente, consultar al personal técnico sobre los impactos físicos previstos del proyecto.
- De ser posible, tanto las partes interesadas como el personal encargado de la participación deben intervenir en el diseño y aplicación de las evaluaciones de impacto.
- El personal que encauza la participación de las partes interesadas también debe realizar investigaciones de campo preliminares para comprender el contexto local y consultar otras fuentes que resulten relevantes.
- Se debe evaluar la precisión y credibilidad de la información recopilada.
- La información sobre el medio ambiente local y operativo debe actualizarse según corresponda.

**2. Asegurarse de que las partes interesadas y sus interlocutores se identifiquen y prioricen de manera adecuada**

- Las empresas deben esforzarse por identificar a todos los titulares de derechos y partes interesadas potencialmente afectadas.
- Asimismo, las empresas deben tener en cuenta que determinados impactos pueden variar entre los distintos grupos de partes interesadas. Las empresas deben dar prioridad a la participación de los grupos más vulnerables y sujetos a mayor impacto.
- Las empresas deben verificar a los representantes de las partes interesadas para asegurarse de que verdaderamente estén transmitiendo las perspectivas de sus electores y que los puntos de vista de las partes interesadas vulnerables sean representados con equidad.
- Las empresas deben volver a evaluar a los representantes cuando estos cambien o los grupos de partes interesadas evolucionen.

**3. Establecer un sistema de apoyo necesario para la participación significativa de las partes interesadas**

- Se deben desarrollar metas y objetivos para una participación significativa de las partes interesadas, de conformidad con las políticas empresariales y con el apoyo de la dirección de la empresa.

- Todo el personal en contacto con las partes interesadas debe estar formado para comprender la importancia de la adecuación cultural y el comportamiento respetuoso.
- Las empresas deben compartir la información significativa con las partes interesadas de forma oportuna y en un formato accesible y comprensible para estas.
- Al compartir información, las empresas deben equilibrar cuidadosamente el compromiso con la transparencia y los objetivos de privacidad.
- Se deberá consultar a las partes interesadas para determinar qué información es más útil para ellas y en qué forma.
- Las empresas deben brindar el apoyo necesario para garantizar que las partes interesadas puedan analizar y representar adecuadamente sus propias perspectivas e intereses.
- Se deben identificar y solicitar con antelación los recursos necesarios para las actividades de participación de las partes interesadas.
- El personal sobre el terreno debe abogar por la asignación de recursos adicionales y su optimización en la medida de lo posible, con el fin de respaldar las actividades de participación de las partes interesadas en caso de recursos limitados.

#### **4. Diseñar actividades y procesos adecuados y eficaces para la participación de las partes interesadas**

- Los cronogramas deben planearse de un modo que permita que la participación comience tan pronto como sea viable, se brinde a las partes interesadas el tiempo suficiente para participar significativamente y se permita una cierta flexibilidad.
- Las empresas deben considerar qué tipo de participación se necesita o se requiere de acuerdo con su etapa de operaciones y necesidades de participación.
- Las actividades de participación deben diseñarse de tal modo que sean apropiadas al contexto y al público, y que reflejen las mejores prácticas.
- Deben identificarse, por una parte, las barreras externas específicas para la participación de las partes interesadas en relación con el contexto local y operativo de una operación y, por otra parte, también las estrategias para responder a dichas barreras.
- Deben establecerse procesos claros y funcionales para responder a las reclamaciones que permitan mitigar el problema y proporcionen una reparación temprana y directa.

- Las empresas deben consultar a las partes interesadas, identificar los problemas y darles respuestas para ofrecer la reparación adecuada.

## **5. Garantizar el seguimiento**

- Se debe contar con un registro de compromisos para monitorizar el seguimiento de los resultados de la participación de las partes interesadas.
- Presentar informes periódicos a las partes interesadas sobre el seguimiento de los acuerdos, los compromisos y la reparación de daños.

## **6. Monitorizar y evaluar las actividades de participación de las partes interesadas y responder a las deficiencias identificadas**

- Es necesario identificar algunos indicadores medibles para evaluar las actividades de participación de las partes interesadas. Estos indicadores deberán consultarse con las partes interesadas relevantes y monitorizados con el paso del tiempo.
- Se deben fomentar y facilitar las actividades participativas de monitorización y evaluación en la medida de lo posible.
- Periódicamente las empresas deben encargar una revisión externa independiente de sus esfuerzos para involucrar a las partes interesadas.
- Cuando se descubran deficiencias o haya impactos negativos imprevistos, se deben identificar las razones de los problemas y ajustar los sistemas en consecuencia.

### *Marco de monitorización y evaluación para una participación significativa de las partes interesadas*

Esta Guía brinda un marco de monitorización y evaluación para las actividades de participación de las partes interesadas que contiene indicadores potenciales y criterios de análisis que pretenden orientar a las empresas sobre qué elementos deben considerar al llevar a cabo la monitorización y la evaluación. Las empresas pueden consultar este marco o adaptarlo a sus actividades.

### *Participación de los pueblos indígenas*

La Guía reconoce que determinadas características de los pueblos indígenas requieren una especial consideración, como, por ejemplo: sus instituciones, prácticas de gobernanza y un eventual derecho a la autodeterminación relacionado con estas; su relación con la tierra; su patrimonio espiritual y cultural; la discriminación histórica que hayan sufrido; su posición única y en

ocasiones vulnerable en la sociedad; su reconocimiento conforme al derecho internacional; y, en ocasiones, su estatus jurídico especial de acuerdo con la legislación y la política nacionales.

Por tanto, las empresas del sector extractivo cuyas actividades afectan a los pueblos indígenas deben tener en cuenta estas consideraciones específicas. En este sentido, la Guía recomienda:

- Comprender el contexto de las operaciones con impactos sobre los pueblos indígenas.
- Garantizar que estos pueblos se identifiquen y prioricen adecuadamente.
- Establecer el necesario sistema de apoyo para una participación significativa.
- Diseñar actividades y procesos adecuados y eficaces para su participación.

### *Participación de las mujeres*

Esta Guía señala que es importante aplicar la perspectiva de género a lo largo de la participación de las partes interesadas para permitir que las empresas tengan en cuenta las relaciones de poder a menudo desiguales entre hombres y mujeres. En este sentido, la Guía recomienda:

- Comprender el contexto a través de datos desagregados de género e identificar los problemas de género durante la investigación preliminar para garantizar que las actividades y estrategias de participación estén diseñadas y se implementen teniendo debidamente en cuenta las dinámicas de género.
- Garantizar que se identifique y priorice adecuadamente a las mujeres impactadas y sus interlocutores.
- Diseñar actividades y procesos de participación adecuados y eficaces para la participación de las mujeres.
- Monitorizar y evaluar la participación inclusiva de mujeres y hombres.

### *Participación de los trabajadores y los sindicatos*

Los empleados reconocidos quedarán cubiertos por la legislación laboral y la protección social, así como por el marco institucional y jurídico nacional de las relaciones industriales, que generalmente regula la participación y

las relaciones entre trabajadores y empleadores. En este sentido, la Guía recomienda:

- Comprender el contexto para la participación de los trabajadores.
- Garantizar que se identifique y priorice adecuadamente a los trabajadores y sus interlocutores.
- Diseñar actividades y procesos adecuados y eficaces para las actividades de participación de las partes interesadas y los procesos para la participación de los trabajadores.

### *Participación de los mineros artesanales y a pequeña escala*

Se estima que hay 25 millones de trabajadores en la minería artesanal y a pequeña escala operando en más de 50 países, y que cerca de 150 millones de personas dependen directa o indirectamente de esta actividad para su subsistencia. Por tanto, la Guía recomienda:

- Comprender el contexto para la participación de los mineros artesanales y a pequeña escala.
- Asegurarse de que se ha identificado y priorizado correctamente a este colectivo.
- Diseñar actividades y procesos adecuados y eficaces para la participación de los trabajadores de la minería artesanal y a pequeña escala.

## Referencias adicionales

- Laplante, Lisa J.; George, Erika R. (2015). “Comments on the OECD’s “Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractives Sector””. *New England Law | Boston Research Paper No. 15-08; University of Utah College of Law Research Paper No. 123*. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2618188](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2618188).



## GUÍA DE DILIGENCIA DEBIDA DE LA OCDE PARA EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN Y DEL CALZADO

- Guía sectorial de diligencia debida de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Publicada el 8 de febrero de 2017.
- Sector de la confección y del calzado.



### Objetivo

El objetivo de la **Guía de diligencia debida de la OCDE para el sector de la confección y del calzado**<sup>1</sup> es crear un entendimiento común de la diligencia debida en el sector de la confección y del calzado que este alineado con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

### Antecedentes

La Guía se desarrolló a través de un proceso de consulta de múltiples partes interesadas a cargo del Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable. En el proceso participaron países de la OCDE y no miembros de la OCDE, representantes de empresas, sindicatos y sociedad civil.

En marzo de 2015 se estableció un Grupo Asesor conformado por múltiples partes interesadas para el desarrollo de la Guía.

La Guía se benefició de los aportes regulares de los miembros del Grupo Asesor y otros expertos, incluso de los insumos de una Mesa Redonda sobre diligencia debida en la cadena de suministro del sector de la confección y del calzado celebrada del 1 al 2 de octubre de 2015, y de una consulta pública celebrada en febrero y marzo 2016.

Asimismo, la Guía se basa en los informes detallados de los Puntos Nacionales de Contacto de Francia e Italia sobre la implementación de las Directrices de la OCDE en el sector textil y de la confección y en las principales

---

<sup>1</sup> OECD (2018). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. París: OECD Publishing.

iniciativas de Bélgica, Canadá, Dinamarca, la Unión Europea y Alemania, los Países Bajos, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos. Por tanto, busca responder a las declaraciones hechas en junio de 2013 y 2014 por los Puntos Nacionales de Contacto luego de la tragedia de Rana Plaza.

La Guía la aprobó el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre la Conducta Empresarial Responsable el 24 de octubre de 2016 y por el Comité de Inversiones de la OCDE el 14 de enero de 2017.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Guía contiene recomendaciones para las empresas del sector de la confección y del calzado sobre cómo implementar la diligencia debida en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro, de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos y otros estándares de conducta empresarial responsable. La diligencia debida debe ser continua, proactiva y reactiva y debe aplicarse con flexibilidad.

### *Aplicación personal*

La Guía se aplica a todas las empresas que operan en la cadena de suministro del sector de la confección y del calzado que buscan implementar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Se aplica por tanto a productores de materias primas y fibras, fabricantes y procesadores de materiales, fabricantes de componentes, fabricantes de calzado y prendas de vestir, marcas, minoristas y sus intermediarios.

La Guía también sirve de referencia para que las partes interesadas entiendan las medidas que las empresas deben adoptar para la gestión de sus impactos. Asimismo, es relevante para las iniciativas sectoriales y de múltiples partes interesadas que fomentan la implementación de la diligencia debida.

## Estructura

La Guía se estructura en dos secciones:

1. La Sección I aborda el proceso fundamental de diligencia debida para el sector de la confección y del calzado. Por tanto, esta sección contiene las expectativas y los factores que pueden afectar la naturaleza y el alcance de la diligencia debida en el sector. En este sentido, proporciona un marco práctico para la diligencia debida que describe cómo las empresas pueden identificar y prevenir los impactos adversos sobre los derechos humanos, los riesgos laborales, ambientales y de integridad en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro. Asimismo, se incluyen consideraciones sobre la participación de las partes interesadas, la colaboración y cuestiones de género.
2. La Sección II proporciona información sobre cómo las empresas pueden aplicar las recomendaciones de diligencia debida a los riesgos específicos del sector de la confección y del calzado. Los módulos de la Sección II no pretenden ser una guía independiente, sino que deberían complementar la Sección I y proporcionar a las empresas información sobre cómo adaptar su diligencia debida al abordar riesgos sectoriales específicos. Además, los módulos no están destinados a proporcionar orientación técnica.

## Requerimientos a las empresas

### *Sección I. Guía sobre diligencia debida fundamental para el sector de la confección y del calzado*

- 1. Integrar la conducta empresarial responsable en la política empresarial y en los sistemas de gestión**
  - Adoptar una política de conducta empresarial responsable que articule los compromisos de la empresa con la conducta empresarial responsable en sus propias operaciones y en su cadena de suministro.
  - Fortalecer los sistemas de gestión para llevar a cabo la diligencia debida sobre los riesgos de impactos adversos de las operaciones de la empresa y de su cadena de suministro.

## **2. Identificar impactos reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro**

- Identificar el alcance de los riesgos de impactos de las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro.
- Llevar a cabo una autoevaluación de las operaciones propias de la empresa.
- Evaluar a los proveedores asociados con mayor riesgo de impactos.
- Evaluar la relación de la empresa con los impactos.

## **3. Cesar, evitar o mitigar los impactos de las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro**

- Cesar, evitar o mitigar los impactos de las propias operaciones de la empresa.
- Buscar prevenir o mitigar los impactos de la cadena de suministro de la empresa.
  - Evitar contribuir a generar los impactos en la cadena de suministro de la empresa.
  - Implementar medidas internas para mitigar los riesgos en la cadena de suministro de la empresa.
  - Utilizar su influencia en el proveedor para prevenir o mitigar los impactos.
  - Apoyar al proveedor en la prevención o mitigación de los impactos.

## **4. Seguimiento**

- Verificar, monitorear y validar el progreso en la diligencia debida, y su efectividad en las operaciones propias de la empresa.
- Verificar, monitorear y validar el progreso en la diligencia debida, y su efectividad en la cadena de suministro de la empresa.

## **5. Comunicación**

- Comunicar públicamente sobre el proceso de diligencia debida de la empresa, incluyendo cómo la empresa ha abordado los impactos potenciales y reales.
- Comunicar con las partes interesadas afectadas.

## **6. Proporcionar o cooperar en la remediación cuando sea apropiado**

- Establecer procesos para permitir la remediación en las propias operaciones de la empresa.
- Comprometerse a escuchar y a abordar las quejas planteadas a través de procesos legítimos.
- Determinar la forma apropiada de remediación.

## Sección II. Módulos sobre riesgos sectoriales

Los Módulos de la Sección II contienen recomendaciones específicas que complementan la Sección I y proporcionan a las empresas información sobre cómo adaptar su proceso de diligencia debida para abordar los siguientes riesgos sectoriales específicos:

Módulo 1. Trabajo infantil

Módulo 2. Acoso sexual y violencia sexual y de género en el lugar de trabajo

Módulo 3. Trabajo forzoso

Módulo 4. Horario laboral

Módulo 5. Salud y seguridad laboral

Módulo 6. Sindicatos y negociación colectiva

Módulo 7. Salarios

Módulos ambientales:

Módulo 8. Productos químicos peligrosos

Módulo 9. Agua

Módulo 10. Emisiones de gases de efecto invernadero

Módulo 11. Soborno y corrupción

Módulo 12. Abastecimiento responsable de los trabajadores a domicilio

## Referencias adicionales

- Jastram, Sarah; Schneider, Anna-Maria (2018). *Sustainable Fashion. Governance and New Management Approaches*. Heidelberg-Nueva York-Dordrecht-Londres: Springer International Publishing.
- Kuik, Onno (2005). “Fair Trade and Ethical Labeling in the Clothing, Textile, and Footwear Sector: The Case of Blue Jeans”. *ILSA Journal of International & Comparative Law*, vol. 11, núm. 3, pp. 619-636.
- Ruggie, John Gerard; Nelson, Tamaryn (2015). “Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementations Challenges”. *Brown Journal of World Affairs*, vol. 22, núm. 1, pp. 99-128.

## CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE PARA INVERSORES INSTITUCIONALES: CONSIDERACIONES CLAVE PARA LA DILIGENCIA DEBIDA BAJO LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

- Recomendaciones de diligencia debida de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Publicada el 28 de marzo de 2017.
- Sector financiero.



### Objetivo

El documento **Conducta empresarial responsable para inversores institucionales: consideraciones clave para la diligencia debida según las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**<sup>1</sup> proporciona recursos a los inversores institucionales y a las partes interesadas para implementar las recomendaciones de diligencia debida de las Líneas Directrices de la OCDE, con el fin de prevenir o abordar los impactos adversos de sus actividades financieras que repercutan en los derechos laborales, el medio ambiente y la corrupción en sus carteras de inversión.

### Antecedentes

El documento ha sido desarrollado a través de un grupo consultivo compuesto por múltiples partes interesadas en el que participaron más de 50 representantes del sector financiero, incluidas instituciones de inversión líderes, Gobiernos, sociedad civil, organizaciones internacionales y otros expertos. El documento recibió aportes de expertos en el ámbito de la inversión durante las sesiones de trabajo del 23 de octubre de 2015 en Londres y del 23 de febrero de 2016 en Nueva York. El Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable aprobó el documento el 23 de enero de 2017, mientras que el Comité de Inversiones de la OCDE lo hizo el 8 de febrero de 2017.

1 OECD (2017). "Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises". Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>.

## Ámbito de aplicación

Este documento describe los enfoques de diligencia debida relevantes para los gerentes de inversiones institucionales y los propietarios de activos. El documento no pretende crear nuevas normas de conducta, sino que describe consideraciones prácticas para los inversores institucionales que buscan llevar a cabo las recomendaciones de diligencia debida de las Líneas Directrices de la OCDE, teniendo en cuenta las complejidades de las diversas relaciones comerciales, así como las políticas, la legislación y los contextos del mercado en los que operan los inversores.

## Estructura

El documento se divide en dos secciones:

1. La Sección 1 proporciona una descripción general de las principales recomendaciones de las Líneas Directrices de la OCDE.
2. La Sección 2 describe los componentes clave de la diligencia debida y las consideraciones para que los inversores implementen las Líneas Directrices de la OCDE y lleven a cabo procesos de diligencia debida. Asimismo, contiene una lista de ejemplos de acciones recomendadas para la diligencia debida, adaptadas específicamente al contexto de los inversores

## Requerimientos para los inversores institucionales

### *Recomendaciones clave en el marco de las Líneas Directrices de la OCDE*

En esta sección se proporciona una descripción general de las principales recomendaciones de las Líneas Directrices de la OCDE. Estas recomendaciones son relevantes para todos los sectores de la economía, incluidos los inversores institucionales. Sin embargo, su aplicación en la práctica varía según las características de la empresa que los implementa.

## **1. “Relación comercial” contemplada en las Líneas Directrices de la OCDE**

Las Líneas Directrices establecen que las empresas deben evitar que sus actividades generen o contribuyan a generar impactos negativos en los ámbitos contemplados por las Líneas Directrices y adopten las medidas necesarias para abordarlos cuando se produzcan dichos impactos.

Asimismo, deben esforzarse por impedir o mitigar los impactos negativos si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial, lo que no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial.<sup>2</sup>

## **2. La diligencia debida según las Líneas Directrices de la OCDE**

Las Líneas Directrices de la OCDE alientan a las empresas a que lleven a cabo procesos de diligencia debida para evitar y abordar su participación en impactos adversos sobre diversas cuestiones sociales. En este documento se entiende por diligencia debida el proceso que permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar la manera en que abordan estos impactos.<sup>3</sup>

## **3. Priorización basada en el riesgo según las Líneas Directrices de la OCDE**

Respecto a esta cuestión, las Líneas Directrices señalan que cuando las empresas tienen un gran número de proveedores, deben identificar las áreas generales en las que el riesgo de impactos negativos sea más significativo y, a partir de esta evaluación del riesgo, implementar el proceso de diligencia debida de manera prioritaria sobre ciertos proveedores.<sup>4</sup>

---

2 OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. París: OECD Publishing, p. 23.

3 *Ibid.*, p. 26.

4 *Ibid.*, p. 27.



#### **4. Compromiso con las partes interesadas contemplado en las Líneas Directrices de la OCDE**

El compromiso de las partes interesadas se basa en procesos interactivos con todas las partes interesadas, por ejemplo, a través de reuniones, audiencias o consultas. Un compromiso eficaz de las partes interesadas supone una comunicación en los dos sentidos y depende de la buena fe de todos los participantes. Este compromiso puede resultar de particular utilidad cuando se trata de planificar y tomar decisiones sobre proyectos u otras actividades que impliquen, por ejemplo, el uso intensivo de tierras o de agua susceptible de generar impactos significativos sobre las poblaciones locales.<sup>5</sup>

#### **5. Remediación según las Líneas Directrices de la OCDE**

Según las Líneas Directrices, cuando una empresa detecta a través de sus procedimientos de diligencia debida o por otros medios que ha causado un impacto negativo sobre los derechos humanos o que ha contribuido a generarlos, se recomienda que ponga en marcha mecanismos de reparación. En ciertas situaciones es necesario cooperar con los mecanismos judiciales o extrajudiciales del Estado. En otros casos los mecanismos de reparación existentes en la empresa, disponibles para las personas que puedan verse afectadas por sus actividades, pueden resultar un medio eficaz para establecer dichos procedimientos de reparación.<sup>6</sup>

#### *Aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE en el contexto de la inversión institucional*

##### **1. Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas de los inversores y en los sistemas de gestión**

- Adoptar políticas que comprometen al inversor a cumplir con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable.
- Establecer un sistema de informes internos sobre conducta empresarial responsable para los administradores de fondos.
- Adoptar sistemas de gestión de riesgos para la institución de inversión.
- Integrar los asuntos de conducta empresarial responsable en la toma de decisiones de inversión.

---

5 *Ibid.*, p. 29.

6 *Ibid.*, p. 38.

- Desarrollar controles internos dentro de la institución de inversión.
- Brindar apoyo y recursos adecuados en todos los departamentos pertinentes para la diligencia debida dentro de la institución de inversión.

## **2. Implementación de la diligencia debida: identificación de los impactos adversos reales y potenciales**

- Integrar la identificación de riesgos de las inversiones en los procesos existentes.
- Examinar activamente las carteras de inversión para identificar posibles áreas de riesgo basadas en lo que se considera de alto riesgo: geografía, sectores, productos, etapas de la cadena de suministro.

## **3. Implementar la diligencia debida: prevenir y mitigar los impactos adversos**

- Establecer requisitos y condiciones de conducta empresarial responsable en los mandatos de inversión y previos a las inversiones.
- Compromiso activo con las empresas en las que se invierte para mejorar su gestión de los problemas de conducta empresarial responsable.
- Reducir la inversión a la luz de los riesgos identificados de conducta empresarial responsable.
- Suspender la inversión temporal mientras se persigue la mitigación de los riesgos de conducta empresarial responsable.
- Suspender la inversión después de intentos fallidos de mitigación o cuando el inversor considere que la mitigación no es factible o debido a la gravedad del impacto adverso.

## **4. Implementación de la diligencia debida: seguimiento y comunicación de los resultados**

- Monitorear el desempeño de la política y otros compromisos sobre conducta empresarial responsable.
- Establecer una metodología de identificación de riesgos y resultados generales de impactos adversos en las carteras.
- Monitorear los esfuerzos de las empresas en las que se invierte para prevenir y mitigar los impactos adversos identificados.
- Publicar información sobre la política de conducta empresarial responsable.

## **5. Procesos para apoyar la remediación**

- Cooperar con los mecanismos judiciales o extrajudiciales del Estado.
- Establecer mecanismos de queja a nivel operacional.

## Referencias adicionales

- Dowell-Jones, Mary (2013). "Financial Institutions and Human Rights". *Human Rights Law Review*, vol. 13, núm. 3, pp. 423-468.
- Dowell-Jones, Mary; Kinley, David (2011). "Minding the Gap: Global Finance and Human Rights". *Ethics & International Affairs*, vol. 25, núm. 2, pp. 183-210.
- Shihata, Ibrahim F. I. (1992). "Human Rights, Development, and International Financial Institutions". *American University International Law Review*, vol. 8, núm. 1, pp. 27-36.

## GUÍA DE DILIGENCIA DEBIDA DE LA OCDE PARA UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

- Guía de diligencia debida de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- Publicada el 31 de mayo de 2018.



### Objetivo

El objetivo de la **Guía de diligencia debida de la OCDE para la conducta empresarial responsable**<sup>1</sup> es brindar un apoyo práctico a las empresas sobre la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, explicando en un lenguaje sencillo las recomendaciones de diligencia debida y las disposiciones asociadas. En este sentido, el documento busca promover un entendimiento común entre los Gobiernos y las partes interesadas sobre la diligencia debida para la conducta empresarial responsable, con el fin de que las empresas implementen las recomendaciones de diligencia debida contenidas en diversas iniciativas, incluyendo los Principios Rectores y la Declaración Tripartita de la OIT.

### Antecedentes

Entre el 7 y 8 junio de 2015, los líderes del G7 adoptaron una resolución que reconoció la importancia de establecer un entendimiento común sobre la diligencia debida, en particular para las pequeñas y medianas empresas, y alentó a las empresas con actividades o con sede en sus países a aplicar la diligencia debida en sus cadenas de suministro.

En mayo de 2016, el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable y otras partes interesadas de países de la OCDE y no miembros de la OCDE, junto con representantes de las empresas, sindicatos

---

1 OECD (2018). "OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct". Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

y sociedad civil, presentaron un primer borrador de la Guía de diligencia debida de la OCDE para la conducta empresarial responsable.

En febrero de 2017 se realizó una consulta pública sobre un borrador revisado de la Guía.

En junio del mismo año se formó un grupo asesor de múltiples partes interesadas para apoyar al Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable a integrar los comentarios de las partes interesadas y complementar la Guía.

El 7 de julio de 2017, los líderes del G20 adoptaron una resolución en la que se comprometieron a fomentar la implementación de estándares laborales, sociales, ambientales y de derechos humanos, de acuerdo con los marcos reconocidos internacionalmente, para lograr cadenas de suministro sostenibles e inclusivas, y subrayaron la responsabilidad de las empresas de ejercer la diligencia debida para alcanzar este objetivo.

La Guía fue aprobada por el Grupo de trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable el 6 de marzo de 2018 y por el Comité de inversión de la OCDE el 3 de abril del mismo año.

El 30 de mayo de 2018, el Consejo adoptó una Recomendación de la OCDE a nivel ministerial que promueve la implementación de la Guía y solicita el apoyo para generar un entendimiento común e internacional que cree certeza para las empresas con respecto a sus responsabilidades de conducir la diligencia debida. Asimismo, la Recomendación proporciona una vía para promover una amplia difusión e implementación de la Guía.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La implementación de las recomendaciones de la Guía ayuda a las empresas a evitar y abordar los impactos adversos relacionados con los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, el soborno, los consumidores y el gobierno corporativo, que pueden estar asociados a sus operaciones, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales.

## *Aplicación personal*

La Guía está dirigida principalmente a los encargados de implementar la diligencia debida dentro de una empresa. Dada la naturaleza de la implementación y la amplia gama de temas que cubre la diligencia debida en varias operaciones y relaciones comerciales, la Guía es de utilidad para varias unidades, áreas funcionales e individuos dentro de una empresa.

Asimismo, también puede ser útil para otras iniciativas sectoriales y de múltiples partes interesadas que facilitan la colaboración en actividades de diligencia debida, y para los trabajadores, los sindicatos y los representantes de los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil.

## **Estructura**

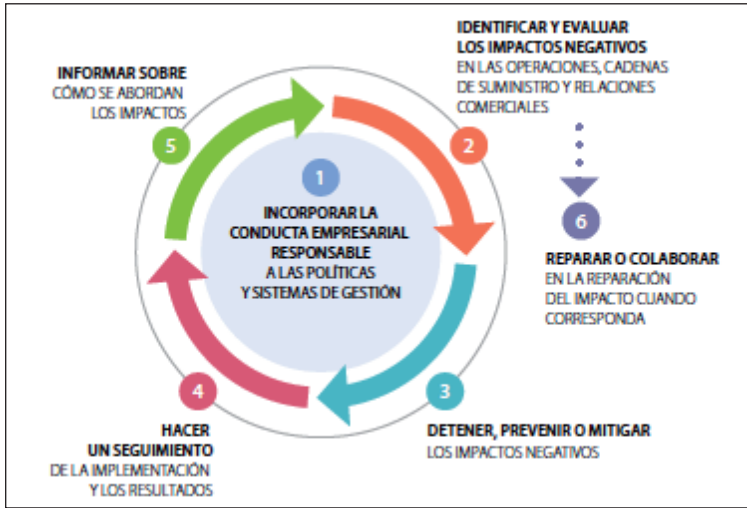
La estructura de la Guía es la siguiente:

1. La Guía comienza con un breve resumen de cada capítulo de las Líneas Directrices de la OCDE, proporcionando una visión general de la diligencia debida, incluidos algunos conceptos y características clave para la comprensión del enfoque de diligencia debida recomendado por las Líneas Directrices.
2. En segundo lugar, se describe el proceso de diligencia debida y las acciones prácticas para su implementación. No obstante, cabe resaltar que la Guía señala que no todas las acciones prácticas serán adecuadas para cada situación. Las empresas también pueden encontrar acciones adicionales o medidas de implementación útiles en algunas situaciones específicas.
3. Finalmente, esta Guía contiene un anexo de preguntas y respuestas que proporciona explicaciones adicionales, consejos y ejemplos ilustrativos de diligencia debida.

## Requerimientos a las empresas

### *El proceso de diligencia debida*

La segunda sección es el núcleo principal de la Guía, ya que describe una serie de acciones prácticas para implementar un proceso de diligencia debida, teniendo en cuenta que este proceso debe ser proporcional al riesgo y apropiado a las circunstancias y al contexto de cada empresa.



Fuente: OCDE

### 1. Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y en los sistemas de gestión

#### Acciones prácticas

Diseñar, adoptar y difundir una combinación de políticas de conducta empresarial responsable que articulen los compromisos de la empresa con los principios y normas contenidos en las Líneas Directrices y en sus planes para implementar la diligencia debida, que serán relevantes para las operaciones de la empresa, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

- Revisar y actualizar las políticas existentes de conducta empresarial responsable para alinearlas con los principios y estándares de las Líneas Directrices de la OCDE.
- Desarrollar políticas específicas sobre los riesgos más significativos de la empresa, basándose en los resultados de su evaluación del riesgo, con el fin de proporcionar una orientación sobre el enfoque específico de la empresa para abordar dichos riesgos.
- Publicar las políticas de la empresa sobre conducta empresarial responsable.
- Comunicar las políticas a los trabajadores de la empresa.
- Actualizar las políticas de la empresa a medida que surgen y evolucionan los riesgos en las operaciones de la empresa, la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

## Acciones prácticas

**Integrar las políticas de la empresa sobre conducta empresarial responsable en los órganos de supervisión y en los sistemas de gestión para que se implementen como parte de los procesos comerciales regulares, teniendo en cuenta la posible independencia, autonomía y estructura legal de estos órganos, que puede estar prevista en las leyes y regulaciones nacionales.**

- Asignar la supervisión y la responsabilidad de la diligencia debida a la alta dirección de la empresa.
- Asignar la responsabilidad de implementar los aspectos de las políticas en los departamentos pertinentes, con especial atención a aquellos trabajadores cuyas acciones y decisiones tienen más probabilidades de aumentar o disminuir los riesgos.
- Desarrollar o adaptar la información existente y los sistemas de mantenimiento de registros para recopilar información sobre los procesos de diligencia debida, toma de decisiones y respuestas relacionadas.
- Proporcionar capacitación a los trabajadores para ayudarlos a comprender e implementar los aspectos relevantes de las políticas de conducta empresarial responsable y proporcionar los recursos adecuados, acordes con el grado de diligencia debida necesaria.

**Incorporar las expectativas y las políticas de conducta empresarial responsable en el compromiso con los proveedores y otras relaciones comerciales.**

- Comunicar los aspectos clave de las políticas de conducta empresarial responsable a los proveedores y otras relaciones comerciales relevantes.
- Desarrollar e implementar procesos de precalificación sobre diligencia debida para proveedores y otras relaciones comerciales.
- Proporcionar recursos adecuados y capacitación a los proveedores y otras relaciones comerciales para que comprendan e implementen la diligencia debida.

## 2. Identificar y evaluar impactos adversos reales y potenciales asociados con las operaciones, productos o servicios de la empresa

### Acciones prácticas

**Identificar las áreas y las operaciones de la empresa y las relaciones comerciales en las cadenas de suministro en las que es más probable que haya riesgos presentes y más significativos. Los elementos relevantes incluyen, entre otros, información sobre factores de riesgo sectoriales, geográficos, de productos y empresariales, incluidos los riesgos conocidos que la empresa ha enfrentado o es probable que enfrente. La identificación de los riesgos debería permitir a la empresa llevar a cabo una priorización inicial de las áreas de riesgo más importantes para una evaluación posterior.**

- Reunir información para comprender los riesgos de impactos adversos relacionados con el sector o los factores de riesgo específicos de la empresa.
- Cuando existan lagunas en la información, se debe consultar con las partes interesadas y con expertos pertinentes.
- Considerar la información presentada a través de los sistemas de alerta temprana y de los mecanismos de queja.
- Identificar las áreas de riesgo y priorizarlas como el punto de partida para una evaluación más profunda de los impactos potenciales y reales.
- Actualizar la información cada vez que la empresa realiza cambios significativos.



## Acciones prácticas

Llevar a cabo evaluaciones de las operaciones prioritarias, proveedores y otras relaciones comerciales, con el fin de identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales específicos.

- Mapear las operaciones de la empresa, de los proveedores y de otras relaciones comerciales, incluidas las de las cadenas de suministro asociadas, para priorizar los riesgos.
- Catalogar los estándares y las cuestiones específicas de conducta empresarial responsable aplicables al riesgo que se evalúa, incluidas las disposiciones pertinentes de las Líneas Directrices de la OCDE, así como las leyes nacionales y los marcos internacionales y sectoriales.
- Obtener información relevante sobre las relaciones comerciales, más allá de las relaciones contractuales.
- Evaluar la naturaleza y el alcance de los impactos reales y potenciales relacionados con operaciones prioritarias, proveedores u otras relaciones comerciales.
- Identificar las actividades que no pueden llevarse a cabo en un marco legal e institucional adecuado que sea suficiente para proteger los derechos de todas las personas y empresas implicadas.

Evaluar las acciones de la empresa respecto a los impactos adversos reales o potenciales identificados, con el fin de determinar las respuestas apropiadas.

- Consultar con las relaciones comerciales, otras empresas relevantes y otras partes interesadas importantes.
- Consultar con las partes interesadas afectadas y los titulares de derechos o sus representantes legítimos.
- Buscar experiencia interna o externa relevante según sea necesario.

A partir de la información obtenida sobre los impactos adversos reales y potenciales, se deben priorizar los riesgos e impactos de más significativos. La priorización será relevante cuando no sea posible abordar de inmediato todos los impactos adversos potenciales y reales. Una vez que se hayan identificado y abordado los impactos más significativos, la empresa debería avanzar para tratar los menos significativos.

- Identificar los impactos potenciales o reales que pueden abordarse de inmediato.
- Para los impactos que involucran a sus relaciones comerciales, se debe evaluar en qué medida las relaciones comerciales tienen políticas y procesos adecuados para identificar, prevenir y mitigar los riesgos relevantes por sí mismas.
- Cuando no sea posible abordar todos los impactos adversos reales y potenciales directamente vinculados a las operaciones, productos o servicios de la empresa prestados por sus relaciones comerciales, se debe evaluar la probabilidad y la gravedad de los impactos o riesgos identificados para comprender qué problemas deben priorizarse.
- Consultar las decisiones de priorización con las relaciones comerciales, otras empresas relevantes, las partes interesadas afectadas y potencialmente afectadas y los titulares de derechos.

## 3. Cesar, prevenir y mitigar impactos adversos

### Acciones prácticas

Detener las actividades que causan o contribuyen a los impactos adversos, en función de la evaluación de la empresa de su participación en los impactos adversos. Desarrollar e implementar planes que sean aptos para prevenir y mitigar posibles impactos adversos.

- En el caso de acciones complejas que pueden ser difíciles de detener debido a problemas operativos, contractuales o legales, se debe crear una hoja de ruta sobre cómo detener las actividades que causan o contribuyen a los impactos adversos.
- Actualizar las políticas de la empresa para orientar sobre cómo evitar y abordar los futuros impactos adversos.
- Capacitar a los trabajadores de la empresa.
- Fortalecer los sistemas de gestión para identificar los riesgos antes de que se produzcan los impactos adversos.
- Consultar y comprometerse con las partes interesadas impactadas y potencialmente impactadas y con los titulares de derechos afectados y sus representantes para diseñar acciones apropiadas para prevenir y mitigar los impactos adversos.
- En el caso de impactos colectivos o acumulativos, se debe buscar la participación de otras entidades para cesarlos y evitar que vuelvan a ocurrir o para prevenir que se materialicen los riesgos.

### Acciones prácticas

Con base en la priorización de la empresa, se deben desarrollar e implementar planes para tratar de prevenir o mitigar los impactos adversos reales o potenciales que están directamente vinculados a las operaciones, productos o servicios de la empresa prestados a través de las relaciones comerciales. Las respuestas apropiadas a los riesgos asociados con las relaciones comerciales a veces pueden incluir: la continuación de la relación en el transcurso de los esfuerzos de mitigación de riesgos; la suspensión temporal de la relación mientras se persigue la mitigación de riesgos en curso; o la desvinculación de la relación comercial, ya después de intentos fallidos de mitigación, ya cuando la empresa considere que la mitigación no es factible, ya debido a la gravedad del impacto adverso. La decisión de desvinculación debe tener en cuenta los posibles impactos adversos sociales y económicos. Estos planes deben detallar las acciones que tomará la empresa, así como las expectativas de sus proveedores, compradores y otras relaciones comerciales.

- Apoyar o colaborar en el desarrollo de planes adecuados para prevenir o mitigar los impactos adversos identificados dentro de plazos razonables y claramente definidos, utilizando indicadores cualitativos y cuantitativos para definir y medir la mejora.
- Utilizar su influencia para promover que las relaciones comerciales prevengan o mitiguen los impactos o riesgos adversos.
- Para evitar posibles impactos adversos y abordar los impactos reales, se debe influir en las relaciones comerciales nuevas y existentes.
- En cuanto a los impactos en los derechos humanos, se debe alentar a las entidades que causan o contribuyen a causar los impactos adversos a consultar y comprometerse con los titulares de derechos impactados o potencialmente afectados o con sus representantes en el desarrollo e implementación de planes de acción correctiva.
- Apoyar a los proveedores y a otras relaciones comerciales en la prevención o mitigación de impactos o riesgos adversos.

## 4. Seguimiento de la implementación y resultados

### Acciones prácticas

Hacer un seguimiento de la implementación y efectividad de las actividades de diligencia debida de la empresa. Asimismo, se deben usar las lecciones aprendidas del seguimiento para mejorar los procesos de diligencia debida en el futuro.

- Monitorear y supervisar la implementación y la efectividad de los propios compromisos, actividades y metas internos de la empresa sobre los procesos de diligencia debida.
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas de las relaciones comerciales para verificar que se están llevando a cabo medidas de mitigación de riesgos o para validar que los impactos adversos realmente se han evitado o mitigado.
- Realizar revisiones periódicas de las iniciativas multilaterales y sectoriales de las que la empresa es parte.
- Identificar los impactos adversos o los riesgos que pueden haberse pasado por alto en los procesos de diligencia debida.

## 5. Comunicar cómo se abordan los impactos

### Acciones prácticas

Comunicar al exterior de la empresa información relevante sobre las políticas de diligencia debida, procesos y actividades realizadas para identificar y abordar los impactos adversos reales o potenciales, incluidos los hallazgos y resultados de esas actividades.

- Publicar información relevante sobre los procesos de diligencia debida, teniendo en cuenta la confidencialidad comercial y otras cuestiones de competencia o seguridad.
- La información publicada debe ser accesible y apropiada.
- En los casos de impactos sobre los derechos humanos causados o en los que contribuye la empresa, se debe informar sobre las medidas para abordar dichos impactos a los titulares de los derechos impactados o potencialmente afectados de manera oportuna, culturalmente sensible y accesible.

## 6. Proveer o cooperar en la remediación cuando corresponda

### Acciones prácticas

Cuando la empresa identifique que ha causado o contribuido a impactos adversos reales, debe abordar dichos impactos mediante la provisión o cooperación en la remediación.

- Restaurar a la persona o personas afectadas a la situación en la que se encontrarían si no se hubiera producido el impacto adverso (siempre que sea posible) y remediar de manera proporcional a la importancia y la escala de este impacto.
- Cumplir con la legislación y buscar directrices internacionales sobre remediación. Cuando dichas normas o directrices no estén disponibles, se debe considerar una solución que sería coherente en casos similares.
- En relación con los impactos sobre los derechos humanos, se debe consultar e interactuar con los titulares de derechos impactados y con sus representantes para determinar la remediación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de las personas que han interpuesto quejas.

Cuando corresponda, se debe proveer o cooperar con los mecanismos de remediación legítimos a través de los cuales las partes interesadas afectadas y los titulares de los derechos pueden presentar quejas. La remisión de un presunto impacto a un mecanismo de remediación legítimo puede ser particularmente útil en situaciones en las que hay desacuerdos sobre si la empresa causó o contribuyó a causar impactos adversos, o sobre la naturaleza y el alcance de la reparación que se proporcionará.

- Cooperar de buena fe con los mecanismos judiciales y no judiciales.
- Establecer mecanismos de queja a nivel operacional.
- Comprometerse con los representantes de los trabajadores y los sindicatos para establecer un proceso a través del cual se puedan presentar quejas ante la empresa.

## Referencias adicionales

- Bonnitcha, Jonathan; McCorquodale, Robert (2017). “The Concept of Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. *European Journal of International Law*, vol. 28, núm. 3, pp. 899-920.
- Mares, Radu (2018). “Human Rights Due Diligence and the Root Causes of Harm in Business Operation”. *Northeastern University Law Journal*, vol. 10, núm 1, pp. 1-70-71.
- Ruggie, John Gerard; Sherman III, John F (2017). “The Concept of “Due Diligence” in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale”. *European Journal of International Law*, vol. 28, núm. 3, pp. 921-928.
- Salcito, Kendyl; Wielga, Mark (2018). “What Does Human Rights Due Diligence for Business Relationships Really Look Like on the Ground”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 3, núm, 1, pp. 113-122.

## iv. Organización Internacional del Trabajo

### DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL

- Instrumento orientativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Aprobada el 16 de noviembre de 1977.



#### Objetivo

La **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**<sup>1</sup> tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a las que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas.

Este objetivo se alcanza mediante leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los Gobiernos, en particular en los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo, y mediante la cooperación entre los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

#### Proceso de adopción

En 1972, el Consejo de Administración de la OIT aprobó una resolución sobre el impacto social y laboral de las empresas multinacionales, lo que dio como resultado que en ese mismo año se celebrara una reunión tripartita sobre la “Relación entre las empresas multinacionales y la política social”.

---

<sup>1</sup> OIT (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. 5ª edición, Ginebra: OIT.

En 1976, el Consejo de Administración recomendó que se iniciaran los trabajos preparativos para la Declaración tripartita y se llevó a cabo la Conferencia Internacional Tripartita sobre el Empleo de la OIT, que dio lugar al debate sobre empresas multinacionales.

En 1977, el Consejo de Administración aprobó la Declaración tripartita en su 204.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1977) y la enmendó en sus 279.<sup>a</sup> (noviembre de 2000) y 295.<sup>a</sup> (marzo de 2006) reuniones.

En 2017, el Consejo de Administración decidió enmendar una vez más la Declaración tripartita teniendo en cuenta las novedades acaecidas en la OIT desde la actualización de 2006, en particular, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2008, las nuevas normas internacionales del trabajo, las conclusiones de la CIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016), así como los Principios Rectores (2011) y los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015). Por otra parte, también se han tomado en consideración la Agenda de Acción de Adís Abeba (2015) sobre la financiación para el desarrollo, el Acuerdo de París (2015) sobre el cambio climático y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (revisadas en 2011).

## Ámbito de aplicación

### *Ámbito material*

Los principios establecidos en la Declaración tripartita ofrecen orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Dichas orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que se han reconocido universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos.

## *Ámbito personal*

La Declaración tripartita está dirigida a las empresas multinacionales, a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores de los países de origen de las empresas y de los países anfitriones, con el fin de que adopten medidas, acciones y políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, para promover el progreso social y el trabajo decente.

En la Declaración tripartita se utiliza la expresión "empresas multinacionales" para designar las distintas entidades (compañías matrices o entidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que cooperarán entre ellas y se prestarán asistencia mutua cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en la Declaración tripartita. En ese sentido, también se reconoce que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la Declaración tripartita.

## **Contenido y recomendaciones para las empresas**

La Declaración tripartita contiene principios en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario. Dichos principios no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

## *Política general*

Todas las partes de la Declaración tripartita deberán respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Asimismo, deberán contribuir a la aplicación efectiva de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998.

En este sentido, las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la diligencia debida para detectar, prevenir y mitigar sus impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias.

Con el fin de alcanzar los objetivos de la Declaración tripartita, el proceso de diligencia debida debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y del diálogo social. Asimismo, deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían ser acordes a la legislación nacional y estar en armonía con las prioridades de desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones.

## *Empleo*

### 1. Promoción del empleo

Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por mejorar las oportunidades y normas en materia de empleo, teniendo en cuenta las políticas y los objetivos de los Gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de las empresas.

Antes de comenzar sus operaciones, deberían consultar, cuando proceda, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en la medida de lo posible, sus planes de empleo con las políticas nacionales de desarrollo social.

Asimismo, deberían dar prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.



Por otra parte, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente.

Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, deberían tomar en consideración la celebración de contratos con empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas.

## 2. Seguridad social

Las empresas multinacionales y otras empresas podrían complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo.

## 3. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces, en su ámbito de competencia, para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones.

## 4. Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas

Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil en sus operaciones, y deberían adoptar con carácter urgente medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

## 5. Igualdad de oportunidades y de trato

Las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones y, por consiguiente, asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En consecuencia, las empresas multinacionales deberían basar la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de los miembros de su personal a todos los niveles en la cualificación, las competencias y la experiencia de estos.

## 6. Seguridad del empleo

Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían empeñarse, mediante una activa planificación del empleo, en asegurar un empleo estable a los trabajadores empleados por cada empresa y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social.

Asimismo, cuando prevean cambios en las operaciones que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones.

### *Formación*

Las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a los trabajadores que emplean en todos los niveles en el país anfitrión. Cuando operen en países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas propiciados por los Gobiernos de los países anfitriones y que cuenten con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En cooperación con los Gobiernos, y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en ámbitos apropiados, por ejemplo, las relaciones de trabajo.

### *Condiciones de trabajo y de vida*

#### 1. Seguridad y salud

Las empresas multinacionales deberían aplicar las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales.

También deberían facilitar la información relativa a las normas en materia de seguridad y salud aplicables a sus operaciones locales que observen en otros países. En este sentido, deberían poner en conocimiento de los inte-

resados los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación.

Por otra parte, deberían cooperar en la labor de las organizaciones internacionales que se encargan de la elaboración y adopción de las normas internacionales sobre la seguridad y la salud.

### *Relaciones de trabajo*

Las empresas multinacionales deberían respetar las normas relativas a las relaciones de trabajo en todas sus operaciones.

#### 1. Libertad sindical y derecho de sindicación

Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían tener derecho, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones. En este sentido, las empresas multinacionales deberían prestar su apoyo a las organizaciones de empleadores representativas.

#### 2. Negociación colectiva

Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para poder celebrar convenios colectivos eficaces. Para ello, deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación, así como proporcionar a los representantes de los trabajadores la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate.

En el marco de las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar un centro de trabajo del país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores

desde las filiales en países extranjeros con miras a socavar las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o el ejercicio del derecho a organizarse de los trabajadores.

### 3. Consultas

En las empresas multinacionales, así como en las nacionales, deberían establecerse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de interés mutuo.

### 4. Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones

Las empresas multinacionales deberían utilizar su poder de influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación para las violaciones de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

También deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados a que todas sus reclamaciones se tramiten de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación debería tener el derecho de presentarla sin sufrir ningún perjuicio por ello y también a que dicha reclamación se examine siguiendo un procedimiento adecuado.

### 5. Solución de conflictos laborales

Las empresas multinacionales, así como las nacionales, en conjunto con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer mecanismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que podrían incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de facilitar la prevención y solución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Los mecanismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

## Referencias adicionales

- Cernic, Jernej Letnar (2009). “Corporate Responsibility for Human Rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”. *Miskolc Journal of International Law*, vol. 6, núm. 1, pp. 24-34.
- Diller, Janelle M. (2002). “ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy”, vol. 41, núm. 1, pp. 184-201.
- Hernández Zubizarreta, Juan (2009). *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos. Historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Hegoa-OMAL.
- OIT (2017). *The ILO MNE Declaration: What’s in it for Workers?* Ginebra: OIT.
- OIT (2011). *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* Ginebra: OIT.
- OIT (2002). *Guía para la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Conocer y utilizar directrices universales para la responsabilidad social*. Ginebra: Programa de Empresas Multinacionales.

# v. Organización Internacional de Normalización

## NORMA ISO 26000:2010. GUÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Norma internacional voluntaria de la Organización Internacional de Normalización (ISO).
- Publicada el 1 de noviembre de 2010.



### Objetivo

La **Norma ISO 26000:2010. Guía sobre responsabilidad social**<sup>1</sup> pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Por tanto, tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social.

Asimismo, pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social, complementar otros instrumentos e iniciativas relacionados con la responsabilidad social, sin reemplazarlos, y que se utilice como parte de las actividades de la política pública.

Según la Norma ISO 26000, la responsabilidad social es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- tome en consideración los intereses de las partes interesadas;
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento;
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones comerciales.

1 ISO (2010). “Norma ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social”. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>.

Para ello, la Norma ISO 26000 proporciona orientación sobre:

- a) conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social;
- b) antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social;
- c) principios y prácticas relacionadas con la responsabilidad social;
- d) materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social;
- e) integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y, a través de sus políticas y prácticas relacionadas, dentro de su esfera de influencia;
- f) identificación e implicación con las partes interesadas;
- g) comunicación de compromisos, desempeño y otra información relacionados con la responsabilidad social.

## Antecedentes

En junio de 2000, el Comité sobre Políticas de Consumidores de ISO organizó un taller, cuyo anfitrión fue la Oficina de Normas de Trinidad y Tobago, en Puerto España, sobre el tema de la Responsabilidad Social Corporativa – Conceptos y soluciones.

En abril de 2001, el Comité de ISO sobre Política de los Consumidores publicó un informe sobre el valor de los estándares de responsabilidad social corporativa, sugiriendo que la ISO estaba capacitada para emprender un estándar internacional de responsabilidad social. Asimismo, propuso la creación de un grupo consultivo que involucrara a las principales partes interesadas con el objeto de investigar el tema en profundidad.

En septiembre de 2002, se estableció un Grupo Consultivo Estratégico para asesorar al Comité Técnico de Gerencia de la ISO sobre responsabilidad social.

En febrero de 2003, el Grupo Consultivo Estratégico presentó sus recomendaciones a la ISO. Una de las recomendaciones que el grupo expuso fue que cualquier trabajo realizado por la ISO debería apuntar no solo a la responsabilidad social de las empresas, sino a todo tipo de organizaciones.

En junio de 2004, se celebró la conferencia internacional de la ISO sobre responsabilidad social, organizada en Estocolmo por el Instituto Sueco de Normalización, que contó con 355 participantes de 66 países y múltiples sectores. El objetivo de la conferencia era debatir sobre si la ISO debía asumir el trabajo sobre responsabilidad social de las organizaciones y, de ser así, de qué manera debía hacerse.

El Consejo de Gestión Técnica de la ISO propuso la creación de un nuevo grupo de trabajo para elaborar un documento definitivo que estableciera las directrices voluntarias sobre responsabilidad social. Así, se propuso la elaboración de un estándar no certificable sobre la implementación de prácticas de responsabilidad social y en cuanto al cumplimiento de las organizaciones de las directrices del documento.

En enero de 2005, el grupo de trabajo comenzó la elaboración del documento definitivo. Para ello se celebraron conferencias internacionales sucesivas: Salvador de Bahía y Bangkok (2005), Lisboa (2006), Sidney y Viena (2007), Santiago de Chile (2008), Quebec (2009) y Copenhague (2010).

## Ámbito de aplicación de la Norma ISO 2600

### *Ámbito de aplicación material*

La Norma ISO 26000 contiene directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones.

### *Ámbito de aplicación personal*

La Norma ISO 26000 proporciona orientación a todo tipo de organizaciones, privadas, públicas y no gubernamentales, sea cual sea su tamaño, sector o ubicación geográfica, con el fin de que incorporen criterios de responsabilidad social en sus actividades cotidianas.

Se entiende por organización a toda entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.



## Estructura

Núm. del capítulo	Título	Contenido
Capítulo 1	Objeto y campo de aplicación	Define el objeto y campo de aplicación de esta Norma Internacional e identifica ciertas limitaciones y exclusiones.
Capítulo 2	Términos y definiciones	Identifica y proporciona el significado de los términos clave que son de importancia fundamental para comprender la responsabilidad social y para el uso de esta Norma Internacional.
Capítulo 3	Comprender la responsabilidad social	Describe los factores importantes y las condiciones que han influido en el desarrollo de la responsabilidad social y que continúan afectando su naturaleza y práctica. Además, describe el propio concepto de responsabilidad social, lo que significa y cómo se aplica a las organizaciones. El capítulo incluye orientación para las pequeñas y medianas organizaciones sobre el uso de esta Norma Internacional.
Capítulo 4	Principios de la responsabilidad social	Introduce y explica los principios de la responsabilidad social.
Capítulo 5	Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas	Aborda dos prácticas de responsabilidad social: el reconocimiento por parte de una organización de su responsabilidad social; la identificación y el involucramiento con sus partes interesadas. Proporciona orientación sobre la relación entre una organización, sus partes interesadas y la sociedad, sobre el reconocimiento de las materias fundamentales y los asuntos de responsabilidad social y sobre la esfera de influencia de una organización.
Capítulo 6	Orientación sobre materias fundamentales de responsabilidad social	Explica las materias fundamentales relacionadas con la responsabilidad social y sus asuntos asociados. Para cada materia fundamental se proporciona información sobre su alcance, su relación con la responsabilidad social, los principios y las consideraciones relacionadas y las acciones y expectativas relacionadas.
Capítulo 7	Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización	Proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización. Incluye orientaciones relacionadas con: la comprensión de la responsabilidad social de una organización, la integración de la responsabilidad social en toda la organización, la comunicación relativa a la responsabilidad social, el incremento de la credibilidad de una organización con respecto a la responsabilidad social, la revisión del progreso y la mejora del desempeño y la evaluación de iniciativas voluntarias en responsabilidad social.
Anexo A	Ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad social	Presenta un listado no exhaustivo de iniciativas y herramientas voluntarias relacionadas con la responsabilidad social, que abordan aspectos de una o más materias fundamentales o de la integración de la responsabilidad social en toda la organización.
Anexo B	Abreviaturas	Contiene las abreviaturas utilizadas en esta Norma Internacional.
	Bibliografía	Incluye referencias a instrumentos internacionales reconocidos y Normas ISO que se mencionan en el cuerpo de esta Norma Internacional como fuente de consulta.

# Principios de la responsabilidad social

La Norma ISO 26000 enuncia siete principios básicos de responsabilidad social que toda organización debería tener en cuenta para maximizar su contribución al desarrollo sostenible.

Principio	
Rendición de cuentas	La Norma ISO 26000 invita a las organizaciones a rendir cuentas por los impactos económicos, sociales y ambientales de su actuación, lo cual también implica asumir responsabilidad por sus impactos negativos y el compromiso de tomar las medidas pertinentes para repararlos y evitar repetirlos.
Transparencia	La Norma ISO 26000 aconseja a las organizaciones ser transparentes en aquellas actividades que desarrolla y afectan a la sociedad y al medio ambiente. De este modo, sugiere que la organización debería suministrar toda la información que requieran las partes interesadas, en un lenguaje accesible e inteligible.
Comportamiento ético	La Norma ISO 26000 señala que las organizaciones deberían regirse por criterios de honestidad, equidad e integridad, lo que significa que no deberían perseguir únicamente el beneficio económico, sino también tratar de maximizar los impactos positivos en su entorno social y ambiental, y minimizar los negativos.
Respeto a los intereses de las partes interesadas	La Norma ISO 26000 señala que la organización debería respetar y atender los intereses y requerimientos de las partes interesadas. Para ello recomienda tener en cuenta a estos grupos de interés a la hora de operar y tomar decisiones.
Respeto al principio de legalidad	La Norma ISO 26000 aconseja respetar el principio de legalidad o supremacía del derecho, lo que implica reconocer que ningún individuo u organización tiene la potestad de actuar fuera de la ley.
Respeto a la normativa internacional de comportamiento	La Norma ISO 26000 invita a respetar la normativa internacional de comportamiento, aun cuando la normativa nacional a la que esté sujeta no contemple las salvaguardas sociales y ambientales.
Respeto a los derechos humanos	La Norma ISO 26000 señala que las organizaciones deberían respetar los derechos humanos, así como reconocer su importancia y universalidad, es decir, que estos derechos son aplicables a todos los individuos de todos los países y culturas.

# Materias fundamentales de responsabilidad social

La Norma ISO 26000 identifica siete materias fundamentales de responsabilidad social que toda organización debería considerar en su estrategia de integración de la responsabilidad social. Estas materias son los ámbitos en los que la organización debe centrar su atención para tratar de actuar responsablemente.

Materia fundamental	Acciones
<b>Gobernanza de la organización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar estrategias y objetivos de responsabilidad social.</li> <li>• Avanzar en materia de compromiso y rendición de cuentas.</li> <li>• Establecer incentivos para conseguir un desempeño positivo en responsabilidad social.</li> <li>• Hacer un uso eficiente de los recursos.</li> <li>• Mejorar las oportunidades de grupos vulnerables (mujeres, minorías étnicas, etc.) para ocupar puestos de liderazgo.</li> <li>• Atender las necesidades de las partes interesadas y de las generaciones futuras.</li> <li>• Mejorar la comunicación con las partes interesadas.</li> <li>• Fomentar la participación de miembros de la organización en las actividades de responsabilidad social.</li> <li>• Hacer una revisión continua de la gobernanza de la organización.</li> </ul>
<b>Derechos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diligencia debida.</li> <li>• Identificar situaciones de riesgo para los derechos humanos.</li> <li>• Evitar la complicidad.</li> <li>• Resolución de reclamaciones.</li> <li>• Discriminación y grupos vulnerables.</li> <li>• Identificar los derechos civiles y políticos.</li> <li>• Identificar los derechos económicos, sociales y culturales.</li> <li>• Garantizar principios y derechos fundamentales en el trabajo.</li> </ul>
<b>Prácticas laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir al trabajo y a las relaciones laborales.</li> <li>• Establecer condiciones de trabajo y protección social.</li> <li>• Diálogo social.</li> <li>• Fomentar y garantizar la salud y la seguridad en el trabajo.</li> <li>• Promover el desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo.</li> </ul>
<b>Medio ambiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de la contaminación.</li> <li>• Uso sostenible de los recursos.</li> <li>• Mitigación y adaptación al cambio climático.</li> <li>• Protección del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales.</li> </ul>
<b>Prácticas justas de operación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar la corrupción.</li> <li>• Realizar competencia justa.</li> <li>• Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.</li> <li>• Respetar los derechos de la propiedad.</li> </ul>
<b>Asuntos de consumidor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar prácticas justas de <i>marketing</i>, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación.</li> <li>• Proteger la salud y la seguridad de los consumidores.</li> <li>• Promover patrones de consumo sostenible.</li> <li>• Ofrecer servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.</li> <li>• Protección y privacidad de los datos de los consumidores.</li> <li>• Acceso a los servicios esenciales.</li> <li>• Facilitar la educación y la toma de conciencia.</li> </ul>
<b>Participación activa y desarrollo de la comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la participación activa de la comunidad.</li> <li>• Promover la educación y la cultura.</li> <li>• Crear empleo y desarrollo de habilidades.</li> <li>• Facilitar el desarrollo y acceso a la tecnología.</li> <li>• Generar riqueza e ingresos.</li> <li>• Favorecer la salud.</li> <li>• Impulsar proyectos de inversión social.</li> </ul>

## Mecanismos de seguimiento y mejora continua de las acciones y prácticas de responsabilidad social

La Norma ISO 26000 señala que una organización debería hacer una monitorización constante de su desempeño en materia de responsabilidad social. Por tanto, sugiere que las organizaciones deben estar al corriente de los cambios que se suceden en materia de responsabilidad social, tanto en la regulación o legislación vigentes como en las condiciones o expectativas del contexto social.

En este sentido, se brinda una amplia gama de opciones, entre las que destacan las revisiones en intervalos adecuados, las evaluaciones comparativas y la retroalimentación con las partes interesadas. Estas medidas pueden ayudar a clientes, comunidades, reguladores y empleados actuales o potenciales a evaluar los resultados sociales de la empresa.

### Referencias adicionales

- Argandoña, Antonio; Isea Silva, Ricardo (2011). “ISO 26000, una Guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones”. *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, núm 11.
- Chandra, Mahesh (2011). “ISO Standards from Quality to Environment to Corporate Social Responsibility and Their Implications for Global Companies”. *Journal of International Business & Law*, vol. 10, núm. 1, pp. 107-114.
- Echaide, Javier (2009). “Responsabilidad Social Empresaria: un sobrevuelo por la norma ISO 26000”. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 20-21, pp. 137-162.
- Johnston, Andrew (2012). “ISO 26000: Guiding Companies to Sustainability through Social Responsibility”. *European Company Law*, vol. 9, núm. 2, pp. 110-117.
- Martínez Arango, Juan Pablo; Ciro Ríos, León Sigifredo (2015). “Incorporación de la ISO 26000, sobre organizaciones empresariales, en la legislación colombiana”. *Ánfora: Revista Científica de la Universidad Autónoma de Manizales*, vol. 22, núm. 39, pp. 147-168.

- Montero Serrano, Maryelis (2012). “La responsabilidad social y la norma ISO 26000”. *Revista de Formación Gerencial*, núm. 1, pp. 102-119.
- Webb, Kernaghan (2015). “ISO 26000 Social Responsibility Standard as Proto Law and a New Form of Global Custom: Positioning ISO 26000 in the Emerging Transnational Regulatory Governance Rule Instrument Architecture”. *Transnational Legal Theory*, vol. 6, núm. 2, pp. 466-500.



que puedan promover la inversión responsable, mejorar los medios de vida y evitar y mitigar los riesgos para la seguridad alimentaria y la nutrición.

## Proceso de adopción

De noviembre de 2013 a marzo de 2014 se celebró un proceso inclusivo de consultas y talleres regionales en África, Europa y Asia Central, América del Norte, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe y el Cercano Oriente para desarrollar los principios para la inversión responsable en la agricultura que respeten los derechos, los medios de vida y los recursos.<sup>2</sup>

Entre octubre de 2012 y octubre de 2014 un grupo de trabajo de composición abierta elaboró los Principios, basándose en las opiniones de los Gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil y no gubernamentales, instituciones internacionales de investigación agrícola, asociaciones del sector privado y fundaciones filantrópicas privadas e instituciones financieras internacionales y regionales.

El 15 de octubre de 2014, el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial aprobó los Principios en su 41.er período de sesiones.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Los Principios requieren que las inversiones en la agricultura y los sistemas alimentarios respeten, protejan y promuevan los derechos humanos, especialmente la realización progresiva del derecho a una alimentación adecuada en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, en consonancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales pertinentes sobre derechos humanos, como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declara-

---

<sup>2</sup> “Fundamentos de los Principios”. Disponible en: <http://www.fao.org/cfs/cfs-home/activities/rai/raibackground/es/>.

ción de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, entre otros.

### *Aplicación personal*

Los Principios se dirigen a las partes interesadas y a las cadenas de valor de las inversiones en la agricultura y los sistemas alimentarios, que incluyen la pesca, la silvicultura y la ganadería. Por tanto, los principales destinatarios de los Principios son:

- Los Estados.
- Las organizaciones intergubernamentales y regionales.
- Las instituciones de financiación, los donantes, las fundaciones y los fondos.
- Las organizaciones de investigación, las universidades y las organizaciones de extensión.
- Los pequeños productores y sus organizaciones.
- Las empresas comerciales, incluidos los agricultores.
- Las organizaciones de la sociedad civil.
- Los trabajadores y sus organizaciones.
- Las comunidades.
- Las organizaciones de consumidores.

### *Aplicación territorial*

Los Principios tienen un ámbito de aplicación mundial y se han elaborado de modo que sean universalmente aplicables.

## Contenido

Los Principios reconocen que la inversión responsable contribuye de forma significativa a la mejora de los medios de vida sostenibles, en especial para los pequeños productores y los miembros de grupos marginados y vulne-



rables, mediante la creación de empleo digno para todas las personas que trabajan en la agricultura y la alimentación, la erradicación de la pobreza, el fomento de la igualdad social y de género, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la promoción de la participación e inclusión social, el aumento del crecimiento económico y, por tanto, la consecución del desarrollo sostenible.

Por tanto, los Principios indican las medidas mediante las cuales se puede realizar inversiones responsables en la agricultura y los sistemas alimentarios.

### **Principio 1:** Contribuir a la seguridad alimentaria y la nutrición

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios contribuye a la seguridad alimentaria y la nutrición, particularmente de la población más vulnerable, en el ámbito de los hogares, local, nacional, regional o mundial, y a la erradicación de la pobreza de la siguiente manera:

- Aumentando la producción sostenible y productividad de alimentos inocuos, nutritivos, diversos y culturalmente aceptables.
- Incrementando los ingresos y reduciendo la pobreza.
- Mejorando la equidad, la transparencia, la eficiencia y el funcionamiento de los mercados.
- Fomentando la utilización de los alimentos a través del acceso a agua limpia saneamiento, energía, tecnología, cuidado de los niños, atención sanitaria y formación.

Según los Principios, hay "seguridad alimentaria" cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico, económico y social a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias en cuanto a los alimentos, a fin de llevar una vida activa y sana.

Las cuatro dimensiones principales de la seguridad alimentaria son:

- la disponibilidad;
- el acceso;
- la utilización;
- la estabilidad.

**Principio 2:** Contribuir al desarrollo económico sostenible e inclusivo y a la erradicación de la pobreza

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios contribuye al desarrollo económico sostenible e inclusivo y a la erradicación de la pobreza de la siguiente manera:

- Respetando los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Respaldando la aplicación eficaz de otras normas laborales internacionales.
- Creando nuevos puestos de trabajo y fomentando el empleo digno mediante condiciones laborales mejoradas, seguridad y salud ocupacionales, salarios que permitan vivir adecuadamente y capacitación para la promoción profesional.
- Contribuyendo al desarrollo rural, aumentando la cobertura de la protección social y la provisión de bienes y servicios públicos como la investigación, la salud, la educación, el desarrollo de la capacidad, las finanzas, la infraestructura y el funcionamiento del mercado, así como fomentando las instituciones rurales.
- Respaldando la aplicación de políticas y medidas destinadas a dotar de los medios necesarios a las partes interesadas.

**Principio 3:** Fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios fomenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres del siguiente modo:

- Garantizando que se trata justamente a todas las personas y se reconocen sus respectivas situaciones, necesidades y limitaciones.
- Eliminando todas las medidas y prácticas que discriminan o violan derechos por razón de sexo.
- Promoviendo la igualdad de las mujeres con respecto a los derechos de tenencia de la tierra y el acceso igualitario de estas a la tierra productiva, los recursos naturales, los insumos y los instrumentos productivos, así como al control de estos, y fomentando el acceso a los servicios de extensión,

asesoramiento y financieros, la formación, la capacitación, los mercados y la información.

- Adoptando enfoques, medidas y procesos innovadores o proactivos para fomentar la participación significativa de la mujer en las asociaciones.

**Principio 4:** Potenciar la participación y el empoderamiento de los jóvenes

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios potencia la participación y el empoderamiento de los jóvenes del siguiente modo:

- Promoviendo el acceso de los jóvenes a la tierra productiva, los recursos naturales, los insumos, los instrumentos productivos, los servicios de extensión, asesoramiento y financieros, la formación, la capacitación, los mercados y la información, así como su inclusión en la toma de decisiones.
- Proporcionando capacitación, formación y programas de asesoramiento apropiados para los jóvenes.
- Promoviendo el desarrollo y el acceso a la innovación y a las nuevas tecnologías, en combinación con los conocimientos tradicionales, para alentar a los jóvenes a ser motores de cambio en la mejora de la agricultura y los sistemas alimentarios y facultarlos para ello.

**Principio 5:** Respetar la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques, y el acceso al agua

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios respeta los derechos legítimos de tenencia de la tierra, la pesca y los bosques, así como los usos existentes y potenciales del agua, en consonancia con los siguientes documentos:

- Las Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional.
- Las Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala en el contexto de la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza.

**Principio 6:** Conservar y ordenar de forma sostenible los recursos naturales, aumentar la resiliencia y reducir el riesgo de catástrofes

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios permite conservar y gestionar de forma sostenible los recursos naturales, aumentar la resiliencia y reducir los riesgos de catástrofes del siguiente modo:

- Evitando, reduciendo al mínimo y remediando los efectos negativos en el aire, la tierra, el suelo, el agua, los bosques y la biodiversidad.
- Respaldando y conservando la biodiversidad y los recursos genéticos.
- Reduciendo el desperdicio y las pérdidas en la producción y las operaciones posteriores a la cosecha.
- Potenciando la resiliencia de la agricultura y los sistemas alimentarios, los hábitats de apoyo y los medios de vida conexos, especialmente de los pequeños productores, ante los efectos del cambio climático mediante medidas de adaptación.
- Adoptando medidas para reducir o eliminar las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Integrando los conocimientos tradicionales y científicos con las mejores prácticas y tecnologías a través de diferentes enfoques como los agroecológicos y la intensificación sostenible.

**Principio 7:** Respetar el patrimonio cultural y los conocimientos tradicionales y respaldar la diversidad y la innovación

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios respeta el patrimonio cultural y los conocimientos tradicionales y respalda la diversidad, incluida la diversidad genética y la innovación del siguiente modo:

- Respetando los lugares y sistemas del patrimonio cultural.
- Reconociendo las contribuciones de los agricultores en la conservación, la mejora y la disponibilidad de los recursos genéticos.
- Respetando los derechos de estos agricultores a conservar, utilizar, intercambiar y vender los recursos genéticos en virtud de la legislación nacional y en consonancia con los tratados internacionales aplicables.

- Promoviendo la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos para la alimentación y la agricultura en condiciones mutuamente acordadas y en consonancia con los tratados internacionales, cuando sean aplicables para las partes de dichos tratados.
- Promoviendo la aplicación y el uso de tecnologías y prácticas adaptadas localmente e innovadoras.

**Principio 8:** Promover sistemas agrícolas y alimentarios inocuos y saludables

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios promueve la inocuidad y la salud del siguiente modo:

- Fomentando la inocuidad, la calidad y el valor nutritivo de los productos alimentarios y agrícolas.
- Respaldao la sanidad y el bienestar de los animales y la sanidad de las plantas para aumentar de forma sostenible la productividad y la calidad e inocuidad de los productos.
- Mejorando la gestión de los insumos y los productos agrícolas.
- Gestionando y reduciendo los riesgos para la salud pública en la agricultura y los sistemas alimentarios y reforzando las estrategias y los programas basados en datos científicos destinados al control de la inocuidad alimentaria con infraestructura y recursos de apoyo.
- Aumentando la sensibilización, los conocimientos y la comunicación de información fundamentada sobre la calidad e inocuidad de los alimentos, la nutrición y los problemas de salud pública.
- Permitiendo la elección del consumidor mediante la promoción de la disponibilidad de alimentos inocuos, nutritivos, diversos y culturalmente aceptables, y el acceso a ellos.

**Principio 9:** Incorporar estructuras de gobernanza, procesos y mecanismos de reclamación inclusivos y transparentes

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios debe realizarse de conformidad con la legislación y las políticas públicas nacionales, e incorporar estructuras de gobernanza, procesos, métodos de toma

de decisiones y mecanismos de reclamación inclusivos, transparentes y accesibles para todos del siguiente modo:

- Respetando el estado de derecho y la aplicación de la legislación, sin corrupción.
- Compartiendo información pertinente para la inversión, en consonancia con la legislación aplicable y de forma inclusiva, equitativa, accesible y transparente en todas las fases del ciclo de inversión.
- Llevando a cabo una consulta efectiva y significativa con los pueblos indígenas, a través de sus instituciones representativas, a fin de obtener su consentimiento libre, previo e informado.
- Promoviendo el acceso a mecanismos de mediación, reclamación y solución de conflictos transparentes y eficaces.

**Principio 10:** Evaluar y abordar las repercusiones y promover la rendición de cuentas

La inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios incluye mecanismos para evaluar y abordar las repercusiones económicas, sociales, ambientales y culturales, tomando en consideración a los pequeños productores, las cuestiones de género y la edad, entre otros factores; asimismo, respeta los derechos humanos y promueve la rendición de cuentas de todos los actores ante las partes interesadas pertinentes, especialmente las más vulnerables. Todo ello se realiza del siguiente modo:

- Aplicando mecanismos que permitan realizar evaluaciones independientes y transparentes de las repercusiones potenciales en todos los grupos de interesados pertinentes, en especial los más vulnerables.
- Definiendo datos e indicadores de referencia para realizar un seguimiento y cuantificar las repercusiones.
- Determinando las medidas para prevenir y abordar las posibles repercusiones negativas.
- Evaluando periódicamente los cambios y comunicando los resultados a los interesados.

- Poniendo en práctica medidas correctivas o compensatorias apropiadas y eficaces en caso de que se registren repercusiones negativas o de que no se cumpla la legislación nacional o las obligaciones contractuales.

## Requerimientos a las empresas

Los Principios deben promoverse, respaldarse y utilizarse por todas las partes interesadas de acuerdo con sus respectivas necesidades individuales o colectivas, mandatos, habilidades y contextos nacionales pertinentes. En este sentido, las empresas comerciales implicadas en la agricultura y en los sistemas alimentarios deberían aplicar los Principios centrándose en la mitigación y la gestión de riesgos, a fin de ampliar al máximo los efectos positivos y evitar los efectos negativos en la seguridad alimentaria y la nutrición que resulten pertinentes para su contexto y circunstancias. Para ello, estas empresas deben:

- Cumplir las leyes y los reglamentos nacionales, así como el derecho internacional aplicable, y actuar con la diligencia debida para no violar los derechos humanos.
- Realizar transacciones equitativas y transparentes, y respaldar los esfuerzos destinados a realizar un seguimiento de la cadena de suministro.
- Respetar los derechos legítimos de tenencia.
- Emplear una variedad de modelos empresariales inclusivos.
- Informar e instruir a los consumidores sobre la sostenibilidad de los productos y servicios.
- Respetar los reglamentos nacionales de inocuidad y protección del consumidor.
- Promover el consumo de alimentos equilibrados, inocuos, nutritivos, diversos y culturalmente aceptables.

## Referencias adicionales

- Castellanelli, Carlo Alessandro (2017). “A Critique of the Principles for Responsible Agricultural Investment”. *Mercator, Fortaleza*, vol. 16, pp. 1-10.
- Cotula, Lorenzo; Blackmore, Emma (2014). *Understanding agricultural investment chains: Lessons to improve governance*. Roma-Londres: FAO-IIED.
- Cotula, Lorenzo; Vermeulen, Sonja (2010). *Making the most of agricultural investment: a survey of business models that provide opportunities for smallholders*. Roma-Londres: FAO-IIED.
- FAO (2016). *Promoting responsible investment in agriculture and food systems. Guide to assess national regulatory frameworks affecting larger-scale private investments*. Roma: FAO.
- GESPLAN Research Group of the Technical University of Madrid (2016). “Towards RAI Principles: Four case studies to apply them”. Disponible en: [http://oa.upm.es/50897/1/Towards\\_RAI\\_principles\\_2016.pdf](http://oa.upm.es/50897/1/Towards_RAI_principles_2016.pdf).
- Mirza, Hafiz; Speller, William; Dixie, Grahame; Goodman, Zoe (2014). *The practice of responsible investment principles in larger scale agricultural investments: Implications for corporate performance and impact on local communities*. Washington-Ginebra: World Bank-UNCTAD.
- TNI (2015). “Political Brief on the Principles on Responsible Investment in Agriculture and Food Systems”. Disponible en: [https://www.tni.org/files/download/political\\_brief\\_rai\\_principles\\_1.pdf](https://www.tni.org/files/download/political_brief_rai_principles_1.pdf).



## vii. Banco Mundial

### NORMAS DE DESEMPEÑO SOBRE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL

- Estándares ambientales y sociales.
- En vigor desde 30 de abril de 2006.



### Objetivo

Las **Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social**<sup>1</sup> ofrecen una orientación a las actividades empresariales apoyadas y financiadas por la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Grupo Banco Mundial para identificar riesgos e impactos, con el objetivo de prevenir, mitigar y manejar los riesgos e impactos para llevar a cabo negocios de manera sostenible, incluida la obligación del cliente de implicar a las partes interesadas y de divulgar información sobre las actividades del proyecto.

### Antecedentes

El 21 de febrero de 2006, la Junta de Directores de la CFI aprobó la propuesta de la administración de adoptar un nuevo marco de gestión del riesgo que regule los aspectos sociales y ambientales de las operaciones de la Corporación.

Así, en 2006, la CFI adoptó el Marco de Sostenibilidad que expresa el compromiso estratégico de la Corporación hacia el desarrollo sostenible. Por tanto, el Marco de Sostenibilidad se aplica junto con otras estrategias, políticas e iniciativas en la conducción de sus operaciones, con el propósito de alcanzar sus objetivos de promover el desarrollo sostenible del sector privado en los países en desarrollo, ayudando a reducir la pobreza y a mejorar la vida de la población.

---

1 IFC (2012). “Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social”. Disponible en: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards).

El Marco de Sostenibilidad comprende los siguientes documentos:

- La Política sobre sostenibilidad ambiental y social.<sup>2</sup>
- La Política sobre acceso a la información.<sup>3</sup>
- Las Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social.

La Política sobre sostenibilidad ambiental y social de la CFI describe los compromisos, las funciones y las responsabilidades de la Corporación en materia de sostenibilidad ambiental y social.

La Política sobre acceso a la información de la CFI refleja su compromiso hacia la transparencia y la gobernabilidad en sus operaciones, y describe las obligaciones institucionales de divulgación en relación con sus servicios de inversión y asesoramiento.

En 2012, tras un proceso de consulta y participación de las partes interesadas, el Marco de Sostenibilidad de la CFI se actualizó.

## Ámbito de aplicación

Las Normas de desempeño se aplican a todos los clientes de inversión y de asesoría durante todo el ciclo del proyecto. Asimismo, también pueden aplicarse por otras instituciones financieras a sus clientes.

## Las Normas de desempeño

Las ocho Normas de desempeño son las siguientes:

Norma de desempeño 1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales.

---

2 IFC (2012). “Política sobre Sostenibilidad Ambiental y Social”. Disponible en: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d6f1e00049a79ce5b9c2fba8c6a8312a/SP\\_Spanish\\_2012.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d6f1e00049a79ce5b9c2fba8c6a8312a/SP_Spanish_2012.pdf?MOD=AJPERES).

3 IFC (2012). “La Política sobre Acceso a la Información”. Disponible en: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/98d8ae004997936f9b7bffb2b4b33c15/IFCPolicyDisclosureInformation.pdf?MOD=AJPERES>.

Norma de desempeño 2: Trabajo y condiciones laborales.

Norma de desempeño 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación.

Norma de desempeño 4: Salud y seguridad de la comunidad.

Norma de desempeño 5: Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario.

Norma de desempeño 6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos.

Norma de desempeño 7: Pueblos indígenas.

Norma de desempeño 8: Patrimonio cultural.

## Contenido

La Norma de desempeño 1 establece la importancia de: i) una evaluación integrada para identificar los impactos, riesgos y oportunidades ambientales y sociales de los proyectos; ii) una participación comunitaria efectiva, basada en la divulgación de la información del proyecto y la consulta con las comunidades locales en los temas que las afectan directamente; iii) el manejo por parte del cliente del desempeño ambiental y social durante todo el transcurso del proyecto.

Las Normas de desempeño 2 a 8 definen objetivos y requisitos para prevenir y minimizar los riesgos e impactos para los trabajadores, las comunidades afectadas y el medio ambiente, y para compensarlos en los casos en los que persistan impactos residuales.

Cada Norma de desempeño va acompañada de una nota de orientación detallada sobre los requisitos establecidos en la norma, lo que incluye material de referencia y prácticas recomendadas sobre sostenibilidad para ayudar a los clientes a mejorar los resultados de los proyectos.<sup>4</sup>

---

4 IFC (2012). “Notas de orientación de la Corporación Financiera Internacional: Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social”. Disponible en: [https://www.ifc.org/wps/wem/connect/98e901004dd837foa8b4a87a9dd66321/GN\\_Spanish\\_2012\\_Full-Document.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wem/connect/98e901004dd837foa8b4a87a9dd66321/GN_Spanish_2012_Full-Document.pdf?MOD=AJPERES).



Fuente: Corporación Financiera Internacional

### NORMA DE DESEMPEÑO 1: SISTEMAS DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar y evaluar los riesgos y los impactos ambientales y sociales del Proyecto.</li> <li>• Promover un mejor desempeño ambiental y social de los clientes de la CFI, mediante el empleo eficaz de los sistemas de gestión.</li> <li>• Promover una participación adecuada de las comunidades afectadas y suministrar los medios para esa participación durante todo el ciclo del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica a actividades comerciales que entrañan riesgos o impactos ambientales o sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empezar un proceso de evaluación ambiental y social.</li> <li>• Establecer un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) acorde con la naturaleza y la escala del proyecto, y en consonancia con el nivel de riesgos e impactos ambientales y sociales. El SGAS debe incorporar los siguientes elementos: (i) política; (ii) identificación de riesgos e impactos; (iii) programas de gestión; (iv) capacidad y competencia organizativas; (v) preparación y respuesta ante situaciones de emergencia; (vi) participación de los actores sociales; (vii) seguimiento y evaluación.</li> </ul>

## NORMA DE DESEMPEÑO 2: TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores.</li> <li>• Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y la gerencia.</li> <li>• Promover el cumplimiento de la legislación nacional sobre empleo y trabajo.</li> <li>• Proteger a los trabajadores, incluidas las categorías de trabajadores vulnerables.</li> <li>• Promover condiciones de trabajo seguras y saludables.</li> <li>• Prevenir el uso del trabajo forzoso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica durante el proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales.</li> <li>• Se aplica a los trabajadores contratados directamente por el cliente, a los trabajadores contratados a través de terceros para realizar trabajos relacionados con los procesos de negocios centrales del proyecto durante un tiempo considerable y a los trabajadores contratados por los principales proveedores del cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoptar y ejecutar políticas y procedimientos que establezcan las condiciones de trabajo y la administración de las relaciones laborales.</li> <li>• Adoptar medidas para prevenir y enfrentar el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres.</li> <li>• Garantizar que todos los trabajadores reciban oportunamente la notificación de despido y los pagos por la cesantía dispuestos por la legislación y los convenios colectivos.</li> <li>• No emplear a niños en ninguna forma que constituya una explotación económica, que pueda ser peligrosa, que interfiera con la educación del niño o que sea nociva para la salud del niño o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.</li> <li>• Proporcionar a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable.</li> </ul>

**NORMA DE DESEMPEÑO 3:  
EFICIENCIA DEL USO DE LOS RECURSOS Y PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN**

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar o minimizar los impactos adversos sobre la salud humana y el medio ambiente evitando o minimizando la contaminación generada por las actividades del proyecto.</li> <li>• Promover un uso más sostenible de los recursos, entre ellos la energía y el agua.</li> <li>• Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica durante el proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar medidas técnicas y financieramente viables y eficaces en función de los costos para mejorar la eficiencia en el consumo de energía, agua y otros recursos e insumos.</li> <li>• En el caso de los proyectos que se estime que producirán o que ya estén produciendo cantidades equivalentes a más de 25 000 toneladas de CO2 anuales, se deberá cuantificar las emisiones directas de las instalaciones que son de su propiedad o que están bajo su control, dentro de los límites físicos del proyecto, así como las emisiones indirectas asociadas con la generación de energía externa al lugar del proyecto para que este la utilice.</li> <li>• Adoptar medidas para evitar o reducir el consumo de agua del proyecto, a fin de que no tenga impactos adversos significativos sobre terceros.</li> <li>• Evitar las emisiones de contaminantes o, cuando no resulte factible evitarlas, reducir al mínimo o controlar la intensidad o el caudal másico de emisión.</li> <li>• Evitar la generación de materiales de residuos peligrosos o no peligrosos.</li> <li>• Evitar la emisión de materiales peligrosos o, cuando ello no resulte posible, minimizar y controlar dicha emisión.</li> </ul>

## NORMA DE DESEMPEÑO 4: SALUD Y SEGURIDAD DE LA COMUNIDAD

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipar y evitar los impactos adversos para la salud y la seguridad de las comunidades afectadas durante el proyecto, derivados tanto de circunstancias rutinarias como no habituales.</li> <li>• Garantizar que la salvaguardia del personal y las propiedades se realice de acuerdo con los principios relevantes de derechos humanos y de manera que evite o minimice los riesgos para las comunidades afectadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica durante el proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales.</li> <li>• Esta Norma de desempeño cubre los posibles riesgos e impactos de las actividades del proyecto sobre las comunidades afectadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los riesgos e impactos para la salud y la seguridad de las comunidades afectadas durante todo el ciclo del proyecto y establecer medidas de prevención y control acordes con las buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria.</li> <li>• Evitar o minimizar las posibilidades de que la comunidad se vea expuesta a materiales y sustancias peligrosos que el proyecto pudiera generar.</li> <li>• Evitar o reducir al mínimo la posible exposición de la comunidad a enfermedades transmitidas por el agua, basadas en ella o relacionadas con ella y las transmitidas por vectores, así como enfermedades transmisibles que pudieran ser resultado de las actividades del proyecto, teniendo en cuenta la exposición diferenciada de los grupos vulnerables y su mayor sensibilidad.</li> <li>• Asistir y colaborar con las comunidades afectadas, los organismos gubernamentales locales y otras partes pertinentes en los preparativos para responder eficazmente a situaciones de emergencia.</li> <li>• En el caso de que el cliente contrate directamente a empleados o contratistas para brindar seguridad a fin de proteger su personal y bienes, se debe evaluar los riesgos que podrían implicar los arreglos de seguridad para quienes estén dentro o fuera del emplazamiento del proyecto.</li> </ul>

## NORMA DE DESEMPEÑO 5: ADQUISICIÓN DE TIERRAS Y REASENTAMIENTO INVOLUNTARIO

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar el desplazamiento.</li> <li>• Evitar el desalojo forzoso.</li> <li>• Reducir al mínimo los impactos sociales y económicos adversos derivados de la adquisición o restricciones al uso de la tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica durante el proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales.</li> <li>• La Norma de desempeño se aplica al desplazamiento físico o económico resultante: de expropiación u otros procedimientos compulsivos; de acuerdos negociados con los propietarios o con personas con derechos legales sobre la tierra; de situaciones asociadas al proyecto en las que, debido a la imposición de restricciones involuntarias al uso de la tierra y el acceso a los recursos naturales, una comunidad o grupos integrantes de una comunidad pierden el acceso al uso de recursos sobre los que tienen derechos de uso tradicionales o reconocibles; de ciertas situaciones asociadas al proyecto que exigen el desalojo de personas que ocupan la tierra sin derecho de uso formal, tradicional ni reconocible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar o minimizar el desplazamiento físico o económico, sopesando los costes y beneficios ambientales, sociales y financieros, con especial atención a los impactos sobre los grupos más vulnerables.</li> <li>• En los casos en que no se pueda evitar el desplazamiento, se debe ofrecer a las comunidades y personas desplazadas una indemnización por la pérdida de bienes al coste total de reposición, así como otra asistencia para ayudarlas a mejorar o restablecer su nivel de vida o sus medios de subsistencia.</li> <li>• Establecer un mecanismo de atención de quejas.</li> <li>• Establecer procedimientos para monitorear y evaluar la implementación de un plan de acción de reasentamiento o un plan de restablecimiento de medios de subsistencia, y adoptar las medidas correctivas que sean necesarias.</li> </ul>



**NORMA DE SESEMPEÑO 6:  
CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y GESTIÓN SOSTENIBLE  
DE LOS RECURSOS NATURALES VIVOS**

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger y conservar la biodiversidad.</li> <li>• Mantener los beneficios derivados de los servicios ecosistémicos.</li> <li>• Fomentar el manejo sostenible de los recursos naturales vivos mediante la adopción de prácticas que integren las necesidades de la conservación con las prioridades del desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica durante el proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales.</li> <li>• La Norma de desempeño se aplica a proyectos ubicados en hábitats modificados, naturales y de importancia crítica, que pueden afectar a servicios de ecosistemas gestionados directamente por el cliente, o sobre los que este tiene una influencia considerable, o que dependen de dichos servicios, o que incluyen la producción de recursos naturales vivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratar de evitar los impactos sobre la biodiversidad y los servicios ecosistémicos. Cuando no sea posible evitar los impactos, se debe definir medidas para minimizarlos y restaurar la biodiversidad y los servicios ecosistémicos.</li> <li>• Contratar expertos competentes para que colaboren con el proceso de identificación de los riesgos e impactos.</li> <li>• Diseñar y ejecutar una medida de compensación equivalente de biodiversidad, a fin de conseguir resultados de conservación cuantificables, de los que razonablemente pueda esperarse no generen ninguna pérdida neta, sino, preferentemente un aumento neto de la biodiversidad.</li> <li>• Minimizar los impactos sobre la biodiversidad y ejecutar las medidas de mitigación que correspondan.</li> <li>• No modificar ni deteriorar significativamente los hábitats naturales.</li> <li>• No introducir intencionalmente nuevas especies exóticas (que no estén actualmente establecidas en el país o en la región del proyecto), a menos que se haga de conformidad con el marco reglamentario vigente para dicha introducción.</li> <li>• Llevar a cabo una revisión sistemática a fin de identificar los servicios prioritarios que prestan los ecosistemas.</li> </ul>

## NORMA DE DESEMPEÑO 7: PUEBLOS INDÍGENAS

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar que el proceso de desarrollo de los proyectos fomente el pleno respeto a los derechos humanos, dignidad, aspiraciones, cultura y medios de subsistencia dependientes de los recursos naturales de los pueblos indígenas.</li> <li>• Promover beneficios y oportunidades de desarrollo sostenible para los pueblos indígenas de una manera congruente con su cultura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica a las comunidades o grupos de pueblos indígenas que mantienen un apego colectivo a hábitats demarcados o territorios ancestrales y a los recursos naturales que contienen, es decir, cuya identidad está vinculada a estos hábitats o territorios y recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar a todas las comunidades de pueblos indígenas que puedan resultar afectadas por el proyecto dentro de su área de influencia, así como la naturaleza y la severidad de los impactos directos e indirectos de carácter económico, social, cultural y ambiental previstos sobre dichos pueblos.</li> <li>• Siempre que sea posible, se deben evitar los impactos adversos sobre las comunidades afectadas de pueblos indígenas. Cuando no sea posible evitar los impactos adversos, se deben minimizar, restaurar o resarcir dichos impactos de manera culturalmente apropiada y proporcional a su naturaleza, a su dimensión y a la vulnerabilidad de las comunidades afectadas de pueblos indígenas.</li> <li>• Emprender un proceso de trabajo con las comunidades afectadas de pueblos indígenas, promoviendo la participación de los órganos y organizaciones representativos de los pueblos indígenas.</li> <li>• Obtener el consentimiento previo, libre e informado de las comunidades afectadas de pueblos indígenas.</li> <li>• Identificar junto con las comunidades afectadas de pueblos indígenas las medidas de mitigación y las oportunidades para generar beneficios culturalmente apropiados y de desarrollo sostenible.</li> </ul>

## NORMA DE DESEMPEÑO 8: PATRIMONIO CULTURAL

Objetivo	Ámbito de aplicación	Requisitos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger el patrimonio cultural de los impactos adversos de las actividades del proyecto y apoyar su conservación.</li> <li>• Fomentar una distribución equitativa de los beneficios derivados del uso del patrimonio cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplica al patrimonio cultural, independientemente de que esté legalmente protegido o haya sido perturbado con anterioridad. Los requisitos de esta Norma de desempeño no se aplican al patrimonio cultural de los pueblos indígenas. Dichos requisitos se describen en la Norma de desempeño 7.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y proteger el patrimonio cultural mediante la aplicación de prácticas internacionales reconocidas para la protección, los estudios de campo y la documentación del patrimonio cultural.</li> <li>• Contratar a profesionales competentes para que colaboren en la identificación y protección del patrimonio cultural.</li> <li>• En caso de que un proyecto pueda afectar el patrimonio cultural, se debe consultar con las comunidades afectadas en el país anfitrión que usen o tengan memoria viviente de haber usado el patrimonio cultural para fines culturales de larga data, con el objetivo de identificar el patrimonio cultural de importancia e incorporar en su proceso de toma de decisiones las opiniones de las comunidades afectadas respecto a dicho patrimonio.</li> <li>• No se debe remover ningún patrimonio cultural irreproducible.</li> <li>• No se debe remover, alterar significativamente o dañar ningún patrimonio cultural crítico.</li> </ul>

### Referencias adicionales

- De Moerloose, Stéphanie (2014). “Estándares ambientales y sociales en la condicionalidad del Banco Mundial”. *Revista de Derecho Ambiental de la Universidad de Palermo*, año III, núm. 2, pp. 45-88.
- Drouin, Renée-Claude (2016). “Compliance within the International Finance Corporation (IFC): A Look at the IFC’s Environmental and Social Performance Standards and Its Obligation of Due Diligence” *Revue Juridique Themis*, vol. 50, núm. 3, pp. 863-902.
- Hernández Uriz, Genoveva (2002). “The Application of the World Bank Standards to the Oil Industry: Can the World Bank Group Promote Corporate Responsibility”. *Brooklyn Journal of International Law*, vol. 28, núm. 1, pp. 77-122.
- Morgera, Elisa (2007). “Significant Trends in Corporate Environmental Accountability: The New Performance Standards of the International Finance Corporation”. *Colorado Journal of International Environmental Law and Policy*, vol. 18, núm. 1, pp. 151-188.

- Oficina del Asesor en Cumplimiento/Ombudsman (2010). “Evaluación de las Políticas y las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental y Políticas de Divulgación de Información de la Corporación Financiera Internacional (CFI)”. Disponible en: <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/SPANISHCAOAdvisoryNoteforIFC-PolicyReview.pdf>.

## **b. Organizaciones regionales**



# i. Unión Europea

## PARLAMENTO EUROPEO

### REGLAMENTO (UE) 995/2010 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE OCTUBRE DE 2010, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS OBLIGACIONES DE LOS AGENTES QUE COMERCIALIZAN MADERA Y PRODUCTOS DE LA MADERA

- Legislación.
- Adoptada el 20 de octubre de 2010.
- Entró en vigor el 3 de marzo de 2013.
- Sector maderero.



La tala ilegal genera graves consecuencias económicas, ambientales y sociales. A nivel económico, se traduce en la pérdida de ingresos y en una competencia desleal con los agentes legítimos. A nivel ambiental, la deforestación está ligada al cambio climático y la pérdida de biodiversidad. Finalmente, a nivel social, la tala ilegal suele estar asociada a conflictos por la tierra y los recursos naturales.

En este sentido, la Unión Europea (UE) es un importante importador de madera y de productos de manera procedentes de terceros Estados. Gran parte de estos productos que llegan a la UE se obtienen de manera ilegal.

## Objetivo

El **Reglamento (UE) 995/2010 de Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera**<sup>1</sup> es un instrumento para la lucha contra la tala ilegal que intenta frenar el comercio de madera y productos de madera explotados

---

<sup>1</sup> L 295/23.

ilegalmente en el mercado interno de la UE. Por tanto, se encuadra dentro de los esfuerzos internacionales por detener la deforestación y proteger la biodiversidad.

Por tanto, el Reglamento (UE) 995/2010 establece medidas y procedimientos obligatorios a los agentes, incluidas las empresas, que comercializan madera por primera vez en el mercado interior. El objetivo de estas medidas y procedimientos es garantizar que la madera proceda de fuentes legales de todo el mundo.

## Proceso de adopción

En 2003, se adoptó el Plan de Acción sobre Aplicación de las leyes, gobernanza y comercio forestales (Forest Law Enforcement, Governance and Trade [FLEGT]), que es una iniciativa que elaboró la UE en respuesta a las preocupaciones mundiales sobre los impactos negativos de la tala y el comercio de madera ilegales. En él se establece una serie de medidas para excluir la madera ilegal de los mercados, incrementar la oferta de madera legal y aumentar la demanda de productos derivados de la madera de origen responsable.

En 2010, como parte del Plan de Acción FLEGT se adoptó el Reglamento de la UE relativo a la comercialización de la madera, cuyo objetivo es ayudar a erradicar la tala ilegal en todo el mundo.

En 2012, se adoptaron dos medidas legislativas adicionales que detallan con mayor precisión algunas de las disposiciones del Reglamento:

1. Reglamento Delegado (UE) 363/2012 de la Comisión, de 23 de febrero de 2012, relativo a las normas procedimentales para el reconocimiento y la retirada del reconocimiento de las entidades de supervisión contempladas en el Reglamento (UE) 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> L 115/12.



2. Reglamento de Ejecución (UE) 607/2012 de la Comisión, de 6 de julio de 2012, relativo a las normas detalladas en relación con el sistema de diligencia debida y con la frecuencia y la naturaleza de los controles sobre las entidades de supervisión contempladas en el Reglamento (UE) 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.<sup>3</sup>

En 2016, la Comisión publicó un Documento de Orientación sobre el reglamento de la madera de la UE, que ofrece información sobre determinados aspectos del Reglamento y de los dos actos no legislativos de la Comisión.<sup>4</sup>

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

El Reglamento (UE) 995/2010 afecta a la madera y los productos de la madera que entran por primera vez en el mercado de la UE.

Se aplica, por tanto, a maderas y a productos derivados de la madera enlistados en el Anexo del Reglamento, incluidos madera en rollo, madera aserrada, contrachapado, tableros, leñas, briquetas, mobiliario de madera, pasta y papel.

No obstante, no se aplica a los productos de la madera o componentes de tales productos elaborados a partir de madera o de productos de la madera que hayan agotado su ciclo de vida y que, de otro modo, se tratarían como residuos. Por ejemplo, ciertos productos reciclados o los conformados por papel impreso tales como libros, revistas o periódicos.

Se aplica tanto a la madera y a los productos de la madera de importación como a los de producción nacional.

---

3 L 177/16.

4 C(2016) 755 final.

### *Aplicación personal*

Están sujetos a las disposiciones del Reglamento (UE) 995/2010 los agentes, definidos como las personas físicas o jurídicas que comercializan por primera vez en el mercado de la UE madera y productos de la madera. Asimismo, se aplican a los comerciantes, entendidos como cualquier persona física o jurídica que compra o vende madera o productos de la madera que ya se ha comercializado previamente.

El Reglamento también afecta a las empresas en terceros Estados cuyos productos pueden importarse e integrarse en la cadena de suministro de las empresas del sector maderero de la UE.

### *Aplicación territorial*

El Reglamento (UE) 995/2010 es jurídicamente vinculante para los Estados miembros de la UE, que son responsables de establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias y de hacer cumplir el Reglamento.

## **Requerimientos a las empresas**

El Reglamento (UE) 995/2010 impone a las empresas las siguientes tres obligaciones:

1. Prohíbe a las empresas que comercialicen madera aprovechada ilegalmente o de productos derivados de esa madera.
2. Exige que las empresas que comercialicen en la UE productos de madera por primera vez ejerzan la diligencia debida (agentes).
3. Exige que las empresas comerciantes de madera y productos de la madera lleven registros de sus proveedores y clientes después de la primera comercialización.

### *Diligencia debida*

El Reglamento exige a las empresas que comercializan por primera vez madera o productos madereros en el mercado europeo que implanten un sistema de diligencia debida.

Las empresas pueden optar por el sistema de diligencia debida desarrollado en el artículo 6 del Reglamento, que incluye medidas y procedimientos para minimizar el riesgo de comercializar en el mercado interior madera aprovechada ilegalmente y productos derivados de esa madera, o bien pueden optar por un sistema de diligencia debida establecido por una entidad de supervisión o por los sistemas de supervisión existentes con arreglo a la legislación nacional y cualquier mecanismo voluntario de cadena de custodia que cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento (artículo 4).

#### **Las entidades de supervisión**

Las entidades de supervisión son organizaciones reconocidas por la Comisión Europea que mantendrán, evaluarán y verificarán con regularidad un sistema de diligencia debida que las empresas pueden utilizar para minimizar el riesgo de que los productos madereros procedan de un aprovechamiento ilegal.

Las entidades de supervisión estarán sujetas a controles regulares por las autoridades competentes designadas por cada Estado miembro para garantizar el cumplimiento del Reglamento (UE) 995/2010. Estos controles incluyen:

- a) Controles *in situ*, incluidas auditorías sobre el terreno.
- b) Examen de la documentación y los registros de las entidades de supervisión.
- c) Entrevistas a directivos y personal de la entidad de supervisión.
- d) Entrevistas a agentes y comerciantes o a cualquier otra persona pertinente.
- e) Examen de la documentación y los registros de los agentes.
- f) Examen de muestras del suministro de los agentes utilizando el sistema de diligencia debida de la entidad de supervisión de que se trate (artículo 6 del Reglamento de Ejecución (UE) 607/2012).

Es importante que las empresas evalúen periódicamente sus sistemas de diligencia debida por cualquier persona de la empresa (a ser posible, independiente de las que realizan los procedimientos), o por una entidad externa, con el fin de identificar los puntos débiles y los fallos, y la dirección de la empresa debe fijar plazos para resolverlos.

Los elementos que deben contener los sistemas de diligencia para minimizar el riesgo de que los productos madereros procedan de un aprovechamiento ilegal son:

- **Información:** Las empresas deben adoptar las medidas y procedimientos que recojan y registren información clave sobre los suministros de productos de la madera que vayan a comercializarse, con el fin de facilitar el acceso a la información sobre las fuentes y proveedores de la madera y los productos de la madera comercializados en el mercado interior por primera vez.

En este sentido, las empresas deben recoger información específica sobre la madera o el producto de la madera en sí mismo, es decir, descripción, nombre comercial y tipo de producto; país de la cosecha y región o concesión; cantidad (volumen, peso o número de unidades); nombre y dirección del proveedor; nombre y dirección del operador económico a quien se destina el envío; documentos que indiquen el cumplimiento con la legislación pertinente (artículo 6.1.a).

- **Evaluación del riesgo:** Las empresas deben evaluar con base en la información recogida si existe algún riesgo de que algún componente de dichos productos contenga madera aprovechada ilegalmente.

En los procedimientos de evaluación de riesgos deben tener en cuenta información general sobre la predominancia del aprovechamiento ilegal de especies arbóreas concretas, la predominancia de prácticas ilegales de aprovechamiento en el lugar en el que se aprovechó la madera y la complejidad de la cadena de suministro (artículo 6.1.b).

- **Mitigación del riesgo:** Cuando se detecte un riesgo, las empresas deben reducirlo con medios proporcionados a dicho riesgo, a fin de impedir la comercialización en el mercado interior de madera aprovechada ilegalmente y productos derivados de esa madera. Las medidas pueden consistir en solicitar información o documentación adicional a los proveedores o solicitar al proveedor que se certifique por una tercera parte que verifique el cumplimiento de la legislación aplicable (artículo 6.1.c).

La información sobre el suministro y la aplicación de los procedimientos de reducción del riesgo se documentará mediante registros adecuados, que deberán conservarse durante cinco años y ponerse a disposición de la autoridad competente a efectos de control (artículo 5 del Reglamento de Ejecución (UE) 607/2012).

Las empresas pueden tener en cuenta los sistemas voluntarios de certificación forestal y de verificación de la legalidad de la madera para los proce-

dimientos de evaluación y reducción del riesgo, siempre que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de Ejecución (UE) 607/2012:

- Han establecido y puesto a disposición de terceros un sistema de requisitos accesible al público, que incluye al menos todos los requisitos pertinentes de la legislación aplicable.
- Precisan la realización por terceros de controles adecuados, incluidas las visitas sobre el terreno, a intervalos regulares no superiores a doce meses, a fin de comprobar el cumplimiento de la legislación aplicable.
- Preven medios, verificados por terceros, para garantizar la trazabilidad de la madera aprovechada de conformidad con la legislación aplicable, y de los productos derivados de esa madera, en cualquier punto de la cadena de suministro antes de la comercialización de esa madera o de los productos derivados de esa madera.
- Incluyen controles, verificados por terceros, para garantizar que la madera de origen desconocido o los productos de esa madera, o la madera que no haya sido aprovechada de conformidad con la legislación aplicable o los productos de esa madera, no entren en la cadena de suministro.

### *Trazabilidad*

Las empresas que comercializan productos de madera son responsables de mantener un registro para facilitar la trazabilidad de la cadena suministro para identificar:

- A los agentes o comerciantes que hayan suministrado la madera y los productos de la madera.
- Cuando proceda, a los comerciantes a los que hayan suministrado madera y productos de la madera.

Las empresas comerciantes conservaran esta información durante al menos cinco años y se la facilitarán a las autoridades competentes en caso de que la soliciten.

## Cumplimiento

Cada Estado miembro designará una o varias autoridades competentes responsables del cumplimiento del presente Reglamento (artículo 7). Estas autoridades cooperarán entre sí, con las autoridades administrativas de terceros países y con la Comisión para garantizar el cumplimiento (artículo 12).

Asimismo, los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones del Reglamento y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la ejecución de dicho régimen. Las sanciones podrán consistir en:

- a) Multas proporcionales al perjuicio ambiental, al valor de la madera o de los productos de la madera de que se trate, y a las pérdidas fiscales y a los perjuicios económicos resultantes de la infracción, calculándose la cuantía de dichas multas de forma que los infractores se vean efectivamente privados de los beneficios económicos derivados de las infracciones que hayan cometido, sin perjuicio del derecho legítimo a ejercer una profesión, e incrementándose gradualmente dicha cuantía por comisión reiterada de infracciones graves.
- b) La incautación de la madera y de los productos de la madera de que se trate.
- c) La suspensión inmediata de la autorización de actividad comercial (artículo 19).

## Referencias adicionales

- Geraets, Dylan; Natens, Bregt (2014). “WTO Consistency of the European Union Timber Regulation”. *Journal of World Trade*, vol. 48, núm. 2, pp. 433-[ii].
- Herbst, Peter (2006). “European Forest Sustainable Development”. *Environmental Policy and Law*, vol. 36, núm. 5, pp. 229-231.
- Levashova, Yulia (2011). “How Effective is the New EU Timber Regulation in the Fight against Illegal Logging?”. *Review of European Community & International Environmental Law*, vol. 20, núm. 3, pp. 290-299.

- Scott, Joanne (2004). "International Trade and Environmental Governance: Relating Rules (and Standards) in the EU and the WTO". *European Journal of International Law*, vol. 15, núm. 2, pp. 307-354
- Soh Fogno, Denis Roger (2018). "The Impact of the Forest Law Enforcement, Governance and Trade (FLEGT) Standards on Forest Protection in Central Africa: The Case of Cameroon". *Cahiers de Droit*, vol. 59, núm. 1, pp. 285-324

# DIRECTIVA 2014/95/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 22 DE OCTUBRE DE 2014, POR LA QUE SE MODIFICA LA DIRECTIVA 2013/34/UE EN LO QUE RESPECTA A LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA E INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD POR PARTE DE DETERMINADAS GRANDES EMPRESAS Y DETERMINADOS GRUPOS

- Legislación.
- En vigor desde el 16 de diciembre de 2014.



## Objetivo

La **Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos**<sup>1</sup> responde a la necesidad de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la divulgación de información de contenido social y ambiental por parte de las empresas (considerando 2).

Su objetivo es medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad en el marco de la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente (considerando 3). Esto a su vez permite que los inversores, consumidores, legisladores y otras partes interesadas evalúen el desempeño no financiero de las grandes empresas.

Asimismo, la Directiva 2014/95/UE tiene como propósito que las empresas aumenten la política de diversidad en sus consejos de administración para mejorar la supervisión de la dirección y lograr una gobernanza satisfactoria de la empresa (considerando 18).

---

1 L 330/1.



## Proceso de adopción

La Comunicación de la Comisión Europea, titulada Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas,<sup>2</sup> adoptada el 25 de octubre de 2011, hacía referencia la necesidad de mejorar la divulgación de información de contenido social y ambiental por parte de las empresas.

El 6 de febrero de 2013, el Parlamento Europeo adoptó la Resolución sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible<sup>3</sup> y la Resolución sobre responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora.<sup>4</sup> Estas resoluciones reconocen la importancia de la transparencia de las empresas en materia ambiental y social.

El 16 de abril de 2013, la Comisión propuso una modificación de la legislación sobre la contabilidad a fin de mejorar la transparencia de determinadas grandes empresas en materia social y ambiental.<sup>5</sup>

El 26 de febrero de 2014, el Parlamento Europeo y el Consejo llegaron a un acuerdo sobre la modificación de la legislación sobre la contabilidad para mejorar la transparencia de determinadas empresas en cuestiones sociales, ambientales y de diversidad.<sup>6</sup>

---

2 Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, adoptada el 25 de octubre de 2011. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:es:PDF>.

3 “Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible (2012/2098(INI))”. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52013IP0049>.

4 “Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre la responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora (2012/2097(INI))”. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/AL/L/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2016.024.01.0033.01.SPA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/AL/L/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.024.01.0033.01.SPA)

5 “La Comisión toma medidas para aumentar la transparencia de las empresas en cuestiones sociales y medioambientales”. Disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-330\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-330_es.htm).

6 “Disclosure of non-financial information by certain large companies: European Parliament and Council reach agreement on Commission proposal to improve transparency”. Disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-14-29\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-14-29_en.htm?locale=en).

El Parlamento Europeo adoptó la Directiva 2014/95/UE el 15 de abril de 2014.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

A partir del 1 de enero de 2017, o durante el año civil de 2017, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2014/95/UE deben publicar un estado no financiero que contenga información relativa a, por lo menos, las siguientes cuestiones:

- *Ambientales*

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, el uso de energía renovable o no renovable, la emisión de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y la contaminación atmosférica.

- *Sociales y laborales*

Información sobre las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de género, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el derecho de los trabajadores a que se los informe y consulte, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales.

- *Respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y soborno*

Información sobre prevención y medidas para mitigar y reparar los posibles abusos cometidos, e información sobre instrumentos para luchar contra la corrupción.

Si las empresas no aplican política alguna sobre las cuestiones antes mencionadas, el estado no financiero deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.

En casos excepcionales, existe la posibilidad de omitir información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones que están en negociación cuan-

do su divulgación pueda perjudicar gravemente la posición comercial de la empresa (*cláusula de puerto seguro*).

El estado no financiero debe también incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por la empresa, también en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, cuando sea pertinente y proporcionado, con el fin de detectar, prevenir y atenuar los efectos adversos existentes y potenciales.

Asimismo, de acuerdo con el Comentario 8 del Preámbulo, las empresas sujetas a la Directiva 2014/95/EU deben facilitar información sobre aquellos aspectos respecto de los que existen más posibilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves, junto con los aspectos relacionados con dichos riesgos que ya se han materializado.

### *Aplicación personal*

La Directiva 2014/95/UE se aplica a las grandes empresas que sean entidades de interés público que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio (artículo 19 bis).

Asimismo, se aplica a entidades de interés público que sean empresas matrices de un gran grupo que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio (artículo 29 bis sobre estado no financiero consolidado).

El ámbito de aplicación personal cubre aproximadamente 6000 grandes empresas y grupos en toda la UE, incluidas empresas cotizadas, bancos, compañías de seguros y otras empresas designadas por las autoridades nacionales como entidades de interés público.

Las pequeñas y medianas empresas estarán exentas de las obligaciones de la Directiva 2014/95/UE.

## Aplicación territorial

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2014/95/UE a más tardar el 6 de diciembre de 2016.

### La implementación de la Directiva 2014/95/UE en los Estados miembros

Los 28 Estados miembros han implementado las disposiciones contenidas en la Directiva 2014/95/UE a través de enmiendas a su legislación nacional como Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, República Checa, Rumania; o bien, mediante la adopción de leyes que transponen la Directiva como Alemania, Austria, España, Grecia, Italia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia.

Para más información sobre la implementación de la Directiva 2014/95/UE en los Estados miembros: CSR Europe y GRI (2017). "Member State Implementation of Directive 2014/95/UE – A comprehensive overview of how Member States are implementing the EU Directive on Non-financial and Diversity Information". Disponible en: [https://www.globalreporting.org/resource/library/NFRpublication%20online\\_version.pdf](https://www.globalreporting.org/resource/library/NFRpublication%20online_version.pdf).

## Requerimientos a las empresas

Las empresas deben presentar el estado no financiero:

- en su informe de gestión, o
- en un informe separado publicado dentro de un plazo razonable, no superior a seis meses contados a partir de la fecha de cierre del balance, en el sitio de Internet de la empresa.

La Directiva 2014/95/UE ofrece una gran flexibilidad para que las empresas utilicen directrices internacionales, europeas o nacionales para producir su estado no financiero:

- Sistema de Gestión y Auditoría Ambientales (EMAS);
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas;

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos;
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;
- Norma ISO 26000:2010 – Guía sobre responsabilidad social;
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

No obstante, el estado no financiero debe contener:

- a) Una breve descripción del modelo de negocio de la empresa.
- b) Una descripción de las políticas que aplica la empresa en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados.
- c) Los resultados de esas políticas.
- d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la empresa gestiona dichos riesgos.
- e) Indicadores clave de resultados no financieros, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta.

Los miembros de los órganos de administración, gestión y gobierno de la empresa asumirán la responsabilidad colectiva de asegurar que el contenido y metodología de la divulgación de la información no financiera cumplen los requisitos de la Directiva 2014/95/EU.

En relación con la forma de elaborar el estado no financiero, la propia Directiva en su artículo 2 se compromete a que la Comisión preparará unas directrices no vinculantes sobre la metodología aplicable a la presentación de información no financiera, que incluyan indicadores clave de resultados no financieros, de carácter general y sectorial, con el fin de facilitar la divulgación pertinente, útil y comparable de información no financiera por parte de las empresas.

Las Directrices de la Comisión sobre los informes no financieros se publicaron el 26 de junio de 2017, con el objetivo de mejorar la transparencia empresarial en asuntos sociales y ambientales. Las Directrices contribuyen a que las empresas cumplan con los requisitos establecidos en la Directiva 2014/95/UE y promueven la publicación de información no financiera de alta calidad, relevante, útil, coherente y que garantice transparencia a las partes interesadas.<sup>7</sup>

## Referencias adicionales

- Buhmann, Karin (2018). “Neglecting the Proactive Aspect of Human Rights Due Diligence? A Critical Appraisal of the EU’s Non-Financial Reporting Directive as a Pillar One Avenue for Promoting Pillar Two Action”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 3, núm. 1, pp. 23-45.
- Chambers, Rachel; Yilmaz-Vastardis, Anil (2016). “The New EU Rules on Non-Financial Reporting: Potential Impacts on Access to Remedy”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 18-[ii].
- Comisión Europea. Non-financial reporting. EU rules require large companies to publish regular reports on the social and environmental impacts of their activities. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting\\_es](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_es).
- De Roo, Koen H. M. (2015). “The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting”. *European Company Law*, vol. 12, núm. 6, pp. 278-285.
- Quinn, John; Connolly, Barry (2017). “The Non-Financial Information Directive: An Assessment of Its Impact on Corporate Social Responsibility”. *European Company Law*, vol. 14, núm. 1, pp. 15-2.
- Szabó, Dániel Gergely; Sørensen, Karsten Engsig (2015). “New EU Directive on the Disclosure of Non-Financial Information (CSR)”. *Nordic & European Company Law Working Paper No. 15-01*.

---

7 “Communication from the Commission – Guidelines on non-financial reporting (methodology for reporting non-financial information) (2017/C 215/01)”. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines\\_on\\_non-financial\\_reporting.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_on_non-financial_reporting.pdf).

## RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 8 DE SEPTIEMBRE DE 2015, SOBRE DERECHOS HUMANOS Y TECNOLOGÍA: EL IMPACTO DE LOS SISTEMAS DE INTRUSIÓN Y VIGILANCIA EN LOS DERECHOS HUMANOS EN TERCEROS PAÍSES (2014/2232(INI))

- Declaración política.
- Aprobada el 8 de septiembre de 2015.



### Objetivo

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre Derechos humanos y tecnología: el impacto de los sistemas de intrusión y vigilancia en los derechos humanos en terceros países**<sup>1</sup> solicita la coherencia entre las acciones externas de la Unión Europea y sus políticas internas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de garantizar la aplicación y el pleno respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

### Antecedentes

En junio de 2013, la Comisión Europea publicó la Guía sectorial sobre la aplicación en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.<sup>2</sup>

El 12 de febrero de 2014, se publicó la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al

---

1 P8\_TA(2015)0288. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2015-0288+0+DOC+PDF+Vo//ES>.

2 European Commission (2013). "ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights". Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/information\\_and\\_communication\\_technology\\_o.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/information_and_communication_technology_o.pdf).

Comité de las Regiones, titulada “La política y la gobernanza de Internet – El papel de Europa en la configuración de la gobernanza de Internet”.<sup>3</sup>

## Propuestas

La Resolución reconoce que los avances tecnológicos y el acceso no censurado a Internet desempeñan un papel cada vez más importante a la hora de permitir y garantizar la aplicación y el pleno respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

No obstante, los sistemas tecnológicos, así como la vigilancia de Internet, pueden utilizarse indebidamente por agentes públicos y privados para la vulneración de los derechos humanos, a través de la censura, el acceso no autorizado a dispositivos, la interferencia intencionada y el seguimiento y rastreo de la información y los ciudadanos. A su vez, socavan la capacidad de las personas defensoras de los derechos humanos de sacar partido de Internet y comunicar información delicada, lo que contraviene varios artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos que garantizan los derechos de cada persona a la intimidad y a la libertad de expresión.

Algunos servicios y tecnologías de la información y la comunicación producidos en la UE se venden y pueden utilizarse en terceros países por particulares, empresas y Administraciones públicas con la intención específica de conculcar los derechos humanos.

En este sentido, se destaca que en el ámbito digital los agentes privados desempeñan un papel cada vez más significativo en todas las esferas de las actividades sociales, pero aún no se han tomado medidas de salvaguardia que les impidan imponer restricciones excesivas a los derechos y libertades fundamentales. En consecuencia, los agentes privados desempeñan un papel más activo en la evaluación de la legalidad del contenido y en el desarrollo de sistemas de ciberseguridad y de vigilancia, que pueden menoscabar los derechos humanos a escala mundial.

---

3 COM(2014)0072, disponibles en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52014DC0072>.



Las empresas con sede en la UE cuentan con una importante participación en el mercado mundial de las tecnologías de la información y la comunicación, sobre todo en lo que respecta a la exportación de tecnología de vigilancia, rastreo, intrusión y seguimiento. Por ello, el Parlamento Europeo manifiesta su preocupación por que algunas empresas con sede en la UE puedan ofrecer tecnologías y servicios que puedan permitir tales violaciones de los derechos humanos.

Por tanto, el Parlamento Europeo subraya que los principios de la responsabilidad social de las empresas y los criterios de consideración de los derechos humanos en la etapa de diseño, que constituyen soluciones tecnológicas e innovaciones para la protección de tales derechos, deben adoptarse en la legislación de la UE con el fin de garantizar que los proveedores de servicios de Internet, los desarrolladores de *software*, los productores de equipos informáticos, los servicios y medios de las redes sociales, los operadores de telefonía móvil y otros interlocutores tengan en cuenta los derechos humanos de los usuarios finales a escala mundial.

Asimismo, recuerda a los agentes empresariales la responsabilidad que tienen de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones mundiales, con independencia de la ubicación de sus usuarios y de si el Estado de acogida cumple sus propias obligaciones en materia de derechos humanos; pide a las empresas de tecnologías de la información y la comunicación, en particular a las que tienen sede en la UE, que apliquen los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, también mediante la adopción de medidas de diligencia debida y medidas de salvaguardia con respecto a la gestión de riesgos, así como mediante la facilitación de soluciones efectivas cuando sus actividades hayan supuesto un menoscabo de los derechos humanos o contribuido a aquel.

En este sentido, el Parlamento Europeo destaca que la voluntariedad no basta, sino que se requieren disposiciones vinculantes para hacer que las empresas tomen en consideración el historial en materia de derechos humanos de los países antes de vender en ellos sus productos y que lleven a cabo una evaluación del efecto que tendrán sus tecnologías sobre los defensores de los derechos humanos y las personas críticas con el Gobierno.

Por tanto, hace hincapié en que la Comisión debe ser capaz de proporcionar a las empresas que duden si solicitar una licencia de exportación información

actualizada en tiempo real sobre la legalidad o los efectos potencialmente perjudiciales de las posibles transacciones. Asimismo, insta a la Comisión a que excluya públicamente a las empresas que comercian con tecnologías de doble uso con posibles repercusiones negativas para los derechos humanos y operan en la UE, con regímenes cuyas acciones vulneran los derechos humanos.

Por otra parte, desaconseja la privatización de las funciones coercitivas a través de empresas de Internet y proveedores de servicios de Internet, y pide que se aclaren las normas y estándares que utilizan los agentes privados para desarrollar sus sistemas.

## Referencias adicionales

- Allison-Hope, Dunstan; Hodge, Mark (2018). *Artificial Intelligence: A Rights-Based Blueprint for Business. Paper 3: Implementing Human Rights Due Diligence*. San Francisco: BSR.
- Bilchitz, David (2016). “Privacy, Surveillance and the Duties of Corporations”. *Journal of South African Law*, vol. 2016, núm. 1, pp. 45-67.
- Ebert, Isabel Laura (2018). “The corporations’ dilemma: navigating government access to information”. Disponible en: <https://www.openglobalrights.org/the-corporations-dilemma-navigating-government-access-to-information/?lang=English>.
- FIDH (2014). *Surveillance technologies “Made in Europe”: Regulation Needed to Prevent Human Rights Abuses*. París: FIDH.
- Sullivan, David (2016). “Business and digital rights: Taking stock of the UN Guiding Principles for Business and Human Rights in the ICT sector”. Disponible en: [https://www.apc.org/sites/default/files/APC\\_Business\\_and\\_digital\\_rights.pdf](https://www.apc.org/sites/default/files/APC_Business_and_digital_rights.pdf).

## RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 25 DE OCTUBRE DE 2016, SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS POR VIOLACIONES GRAVES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN TERCEROS PAÍSES (2015/2315(INI))

- Declaración política.
- Aprobada el 25 de octubre de 2016.



### Objetivo

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países**<sup>1</sup> pide a la UE, a los Estados miembros, a los terceros países y a todas las autoridades nacionales e internacionales que adopten, de forma urgente y lo más generalizada posible, instrumentos vinculantes destinados a que las empresas respeten los derechos humanos y a que apliquen procesos de diligencia debida en sus operaciones y cadenas de suministro.

La petición de la Resolución se basa: en el hecho de que la UE ha desempeñado un papel destacado en la negociación e implantación de una serie de iniciativas de responsabilidad mundial que van unidas al fomento y el respeto de las normas internacionales; en que falta un enfoque holístico con respecto a la responsabilidad de las empresas por la violación de los derechos humanos; en que las víctimas de violaciones de los derechos humanos que implican a empresas internacionales se enfrentan a multitud de obstáculos para acceder a los recursos judiciales.

### Propuestas

La Resolución reconoce que, en el contexto de la globalización, las empresas que operan a escala internacional pueden a veces provocar violaciones de los derechos humanos o contribuir a ellas, y perjudicar los derechos de grupos

---

<sup>1</sup> P8\_TA(2016)0405. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2016-0405+0+DOC+PDF+Vo//ES>.

vulnerables como las minorías, los pueblos indígenas, las mujeres y los niños y las niñas o contribuir a causar problemas ambientales. En este sentido, señala que estas empresas pueden ser europeas o de terceros Estados que efectúan operaciones en Europa.

Por tanto, considera que la protección de los derechos humanos debe ser una prioridad para los Estados miembros y para la propia UE y, por tanto, se debe elaborar un marco jurídico adecuado, eficaz y coherente que haga frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas.

Por ello, la Resolución se dirige a las empresas, a los Estados miembros y a la UE, proponiendo las siguientes medidas y acciones:

### *A las empresas*

El Parlamento Europeo reconoce la gran importancia de la responsabilidad social de las empresas y celebra la cada vez mayor utilización de instrumentos basados en esta responsabilidad, así como el compromiso voluntario de aquellas. Asimismo, destaca la práctica de incluir la responsabilidad de respetar los derechos humanos en las obligaciones contractuales vinculantes entre las empresas y sus clientes y proveedores, ya sean empresas o particulares.

Sin embargo, pide a las empresas, europeas y no europeas, que apliquen la diligencia debida en materia de derechos humanos. Para ello, recomienda la asignación de recursos suficientes para asegurar la transparencia y la divulgación de las medidas adoptadas para evitar la violación de los derechos humanos en terceros países, ya que son fundamentales para ejercer una supervisión democrática adecuada y para que los consumidores puedan hacer elecciones factuales.

Asimismo, hace hincapié en que el respeto de los derechos humanos es una obligación moral y una obligación jurídica de las empresas y de sus direcciones, y en que debería integrarse en una perspectiva económica a largo plazo, dondequiera que operen e independientemente de su tamaño o sector industrial. No obstante, reconoce que las obligaciones jurídicas específicas de las empresas deberían determinarse concretamente en función de su dimensión y capacidades, teniéndose en cuenta las necesidades específicas de las pymes para evitar el aumento de cargas administrativas o financieras.

En caso de que las empresas han causado o contribuido a causar un perjuicio, el Parlamento determina que deben asumir no solo la responsabilidad moral, sino también la responsabilidad jurídica, y prever una vía de recurso efectiva para las personas y las comunidades afectadas, que incluya la restitución, la indemnización y la rehabilitación, así como garantías de no repetición.

### *A los Estados miembros*

La Resolución reitera que los Estados miembros tiene la obligación de proteger, prevenir y remediar las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas, incluso en terceros Estados. Por tanto, en cumplimiento de sus obligaciones internacionales, el Parlamento solicita a los Estados miembros que garanticen la coherencia política en lo relativo a las empresas y derechos humanos en todos los niveles.

El Parlamento sugiere, por tanto, a los Estados miembros que adopten normas claras que, por un lado, dispongan que las empresas establecidas en su territorio o jurisdicción deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y en todos los países y contextos en los que operan y, por otro lado, que cumplan su obligación de prevenir, investigar y sancionar las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas bajo su jurisdicción, incluidas las perpetradas en terceros países.

Por otra parte, pide a los Estados miembros que introduzcan a través de procesos legislativos la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, especialmente en el caso de las empresas que son propiedad del Estado o que el Estado controla, y que reciben apoyo y servicios considerables de agencias estatales o instituciones europeas, así como en el de las que suministran bienes o servicios mediante contratos públicos. Los progresos legislativos que se puedan alcanzar deben seguir los pasos que requieren los Principios Rectores y regirse por los principios generales relacionados con la identificación proactiva de riesgos para los derechos humanos.

En este sentido, pide a los Estados miembros que se considere la diligencia debida en materia en las cadenas de suministro para que las empresas, que utilizan materias primas o productos básicos que podrían ser originarios de zonas afectadas por conflictos, revelen sus fuentes de suministro.

Asimismo, pide a los Estados miembros que apliquen los Principios Rectores con rapidez y firmeza, mediante la elaboración de planes de acción nacionales, o, en su defecto, revisen o actualicen dichos planes con base en las orientaciones proporcionadas por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas.

Finalmente, cabe destacar que el Parlamento insta a los Estados miembros a participar constructivamente en las negociaciones del tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

### *A la Comisión Europea*

La Resolución pide urgentemente normas vinculantes y sanciones correspondientes, así como mecanismos de supervisión independientes para la gestión responsable de la cadena de suministro introducidas por los servicios de la Comisión. En esta línea, solicita la inclusión sistemática, en los acuerdos de comercio e inversión, de disposiciones relativas a la responsabilidad de las empresas en caso de violación de los derechos humanos.

En materia de acceso a la justicia, el Parlamento aboga por la construcción de un corpus legislativo que permita la ampliación de las normas sobre competencia judicial para que los inculpados de terceros países en las demandas contra empresas tengan un claro vínculo con un Estado miembro; que mejore el acceso a las pruebas mediante procedimientos perfeccionados relativos a la divulgación de pruebas; y, que, de acuerdo al artículo 83 del Tratado de Funcionamiento de la UE, establezca normas mínimas relativas a la definición de las infracciones penales y sanciones en delitos de especial gravedad que tengan una dimensión transfronteriza por lo que se refiere a las violaciones graves de los derechos humanos en terceros países cometidas por empresas.

Por otra parte, con el fin de promover una mayor concienciación de los productores y consumidores, promueve la creación de un etiquetado que indique la ausencia de violaciones de los derechos humanos, a escala de la UE y sobre la base de una participación voluntaria, supervisado por un órgano independiente regido por normas estrictas y que disponga de competencias de inspección, encargado de comprobar y certificar que no se han producido violaciones de los derechos humanos en ninguna etapa de la cadena de producción de los bienes en cuestión.

## Referencias adicionales

- Bijlmakers, Stephanie; Footer, Mary; Hachez, Nicolas (2015). “The EU’s engagement with the main Business and Human Rights instruments”. Disponible en: <http://www.fp7-frame.eu/wp-content/uploads/2016/09/Deliverable-7.4.pdf>.
- Cernic, Jernej Letnar (2016). “Towards a Holistic Approach to Business and Human Rights in the European Union”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 160-[ii].
- European Parliament (2017). “Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO\\_STU\(2017\)578031\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).
- Fasciglione, Marco (2016). “The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 94-[ii].
- Grimheden, Jonas (2018). “Civil Litigation in Response to Corporate Human Rights Abuse: The European Union and Its Member States”. *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, pp. 235-248.
- Márquez Carrasco, Carmen; Vivas Tesón, Inmaculada (coords.) (2017). *La implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros*. Navarra: Editorial Aranzadi.

## RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 27 DE ABRIL DE 2017, SOBRE LA INICIATIVA EMBLEMÁTICA DE LA UNIÓN EN EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN (2016/2140(INI))

- Declaración política.
- Aprobada el 27 de abril de 2017.
- Sector textil y de la confección.



La UE es uno de los mayores importadores de productos textiles y de ropa, muchas veces fabricados en maquiladoras en terceros Estados donde los trabajadores y trabajadoras están expuestos a malas condiciones laborales, incluyendo rebajas del salario mínimo, horas extraordinarias obligatorias, trabajo infantil, acoso sexual, exposición a sustancias tóxicas, despidos arbitrarios, lugares de trabajo que no son seguros y condiciones de trabajo insalubres y otros riesgos laborales extremos, así como represalias contra los trabajadores y trabajadoras que intentan organizarse en sindicatos.

Cabe destacar que la plantilla de estas maquiladoras, que forman parte de la cadena de suministro de grandes empresas del sector textil, está formada principalmente por mujeres que, además de los abusos anteriores, tienen que soportar la brecha salarial, la división sexual del trabajo y la invisibilización de las tareas de cuidado y reproducción.

El alto índice de vulneraciones de derechos humanos y laborales en el sector textil y de la confección ha generado múltiples iniciativas para mejorar la situación inhumana que soportan millones de trabajadores y trabajadoras de este sector y crear unas condiciones de competencia equitativas para todos los implicados.



## Objetivo

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre la Iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección**<sup>1</sup> insta a la Comisión Europea a presentar una propuesta legislativa sobre obligaciones de diligencia debida vinculantes para las cadenas de suministro del sector de la confección, en consonancia con el principio de coherencia de las políticas de desarrollo, que se refleja en el artículo 208 del Tratado de Funcionamiento de la UE.

La propuesta legislativa debe desarrollarse con arreglo a las nuevas directrices de la OCDE sobre diligencia debida en el sector de la confección y el calzado, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que importen a la UE, la resolución de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro y las normas acordadas a escala internacional en materia de derechos humanos, sociales y ambientales.

Esta propuesta legislativa pretende, por tanto, mejorar la transparencia en la cadena de suministro en el sector textil y de la confección; modificar el etiquetado de productos para informar al consumidor de quién produce la ropa; y evitar que se vulneren derechos humanos, con especial énfasis en el caso de las mujeres.

## Antecedentes

El 24 de abril de 2013, el complejo Rana Plaza, en las afueras de Daca (Bangladés), que albergaba a varias empresas de confección, se derrumbó, lo que causó la muerte de más de 1000 personas y dejó heridas a cerca de 2500 personas.<sup>2</sup>

---

1 P8\_TA(2017)0196. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0196+0+DOC+PDF+Vo//ES>.

2 Aizawa, Motoko; Tripathi, Salil (2016). "Beyond Rana Plaza: Next Steps for the Global Garment Industry and Bangladeshi Manufacturers". *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, núm. 1, pp. 145-151.

A raíz de la atención generada por la tragedia en Bangladés, en 2015, la Comisión Europea anunció el desarrollo de una iniciativa legislativa sobre la sostenibilidad del sector textil y de la confección a nivel global.<sup>3</sup>

El 29 de abril de 2015, el Parlamento Europeo adoptó la Resolución sobre el segundo aniversario del derrumbamiento del edificio Rana Plaza y los progresos del Pacto de Sostenibilidad con Bangladés<sup>4</sup> en la que pidió a la Comisión Europea, a los Gobiernos de la UE y a otras partes interesadas que consideren la posibilidad de proponer marcos obligatorios que velen por que el acceso a la reparación y la compensación se base en las necesidades de las personas afectadas.

A su vez, acoge con satisfacción la Iniciativa emblemática de la Comisión sobre la gestión responsable de la cadena de suministro en el sector textil y de la confección, teniendo en cuenta las iniciativas nacionales existentes, como las de Alemania, los Países Bajos, Dinamarca y Francia, y considera que la UE tiene la capacidad y la obligación de ser un paladín mundial de la responsabilidad en la cadena de suministro.

El 27 de abril de 2017, el Parlamento Europeo aprobó, con el 83% de la cámara a favor, el informe sobre la “Iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección”, estableciendo un mandato contundente para que la Comisión Europea proponga una legislación de carácter vinculante.

## Propuestas

La Resolución reconoce los impactos negativos en toda la cadena de suministro de la industria textil europea, los cuales, según la Resolución, son consecuencia de una falta de trazabilidad y transparencia.

---

3 “Comunicación de la Comisión, de 14 de octubre de 2015, titulada “Comercio para todos: Hacia una política de comercio e inversión más responsable” (COM(2015)0497)”. Disponible en: [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/january/tradoc\\_154134.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/january/tradoc_154134.pdf).

4 “Resolución del Parlamento Europeo sobre el segundo aniversario del derrumbamiento del edificio Rana Plaza y la situación actual del Pacto de Sostenibilidad (2015/2589(RSP))”. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+MOTION+B8-2015-0376+0+DOC+XML+Vo//ES>.

Asimismo, reconoce que las iniciativas tanto públicas como privadas orientadas a reforzar los derechos humanos y la sostenibilidad del sector textil y de la confección son insuficientes debido: a la complejidad de la cadena de suministro del sector; al enfoque parcial de la mayoría de las iniciativas (no cubren toda la cadena de suministro); al enfoque parcial en lo relativo al ámbito geográfico; y a la duplicidad y solapamiento de iniciativas.

Por tanto, el Parlamento Europeo se dirige a la Comisión Europea para solicitarle normas vinculantes para el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro del sector textil y de la confección.

Por ello, propone las siguientes medidas y acciones:

- *Firma de acuerdos y pactos con terceros Estados*

El Parlamento valora el Acuerdo sobre la seguridad de los edificios y la seguridad en caso de incendio en Bangladés, jurídicamente vinculante, así como el Pacto de sostenibilidad de Bangladés puesto en marcha por la Comisión junto con Bangladés y la OIT a raíz de la tragedia de Rana Plaza en 2013.

Dada la potencialidad de estos instrumentos para mejorar los derechos en el trabajo y la seguridad de las fábricas en el sector de la confección y la industria textil, se insta a la Comisión a que implante programas y medidas similares con otros Estados en los que las cadenas de suministro de las empresas europeas de confección tienen presencia, como Sri Lanka, la India o Pakistán.

- *Diligencia debida obligatoria*

El Parlamento Europeo pide a la Comisión que presente una iniciativa legislativa similar al Reglamento (UE) 2017/821 sobre los minerales de zonas de conflicto en cuanto a la diligencia debida obligatoria, pero aplicable a las cadenas de suministro de las empresas de confección, siguiendo como eje rector las nuevas directrices de la OCDE en la materia.

Las obligaciones de diligencia debida deben ser aplicables a las empresas que quieren ejercer su actividad en el mercado europeo, tanto en los segmentos del principio como del final de las cadenas de suministro.

En este sentido, el Parlamento Europeo reconoce las necesidades especiales de las pymes europeas y el hecho de que la naturaleza y el grado de diligencia debida, como las medidas específicas que debe adoptar una empresa, se ven afectadas por su tamaño, el contexto de sus operaciones y la gravedad de su impacto adverso potencial. Por tanto, pide que se otorgue la consideración adecuada a las pymes que dominan el sector de la confección europeo.

- *Enfoque transversal en materia de género y de trabajo infantil*

Se estima que entre un 70% y un 80% de los trabajadores en el sector de la confección en los países productores son mujeres poco cualificadas y, con frecuencia, menores de edad; que los bajos salarios, junto con una escasa o inexistente protección social, hacen que estas mujeres y niñas sean particularmente vulnerables a la explotación; que, en las iniciativas de sostenibilidad en curso, apenas figuran la perspectiva de género y medidas específicas para el empoderamiento de la mujer.

Respecto a esta cuestión, el Parlamento Europeo insta a que la propuesta legislativa incorpore un sólido planteamiento de género e infantil. Por tanto, la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y los derechos del niño deben situarse en el centro de su propuesta legislativa para fomentar la no discriminación, y abordar el problema del acoso en el lugar de trabajo como ya se prevé en los compromisos europeos e internacionales.

En este sentido, propone el acceso de la mujer a puestos de liderazgo y la formación de los directivos masculinos sobre la igualdad de género y la discriminación.

- *Transparencia y la trazabilidad*

La dispersión geográfica de las diferentes etapas de los procesos de producción, los distintos tipos de trabajadores y trabajadoras de este sector, la política de compras, los bajos precios, los altos volúmenes, los cortos períodos de entrega, la subcontratación y las relaciones de corta duración entre el comprador y el proveedor, hacen que se reduzca la visibilidad, la trazabilidad y la transparencia de la cadena de suministro de una empresa y que aumenten los riesgos de que se produzcan violaciones de los derechos humanos y laborales y daños ambientales.

Por tanto, el Parlamento Europeo considera que la nueva propuesta debe impulsar la sostenibilidad, la trazabilidad y la transparencia a lo largo de toda la cadena de suministro, haciendo obligatorio la publicación de los lugares de producción.

Para ello, propone que se desarrolle una amplia variedad de sistemas de seguimiento del sector textil y de la confección de la UE, utilizando indicadores clave de rendimiento que abarquen la recogida de datos mediante encuestas, auditorías y técnicas de análisis de datos que puedan medir el rendimiento de manera eficaz y abordar el impacto del sector de la confección en el desarrollo, los derechos laborales y los derechos humanos en toda la cadena de suministro del sector.

- *Medio ambiente*

Las cadenas mundiales de suministro del sector textil y de la confección exponen a sus trabajadores y a los residentes locales a daños ambientales que afectan el disfrute de los derechos humanos. Por ejemplo, las aguas residuales no tratadas que contienen cromo, azufre, amoníaco y otros químicos que pueden causar serios problemas en la salud de las personas.

Por tanto, la propuesta legislativa debe garantizar el cumplimiento de las normas ambientales más rigurosas.

Asimismo, se propone el uso de materias primas gestionadas de forma ecológica y sostenible, como el algodón, y que se fomente la reutilización y el reciclado de las prendas de vestir y los productos textiles en la UE mediante disposiciones específicas en la propuesta legislativa sobre el sector de la confección.

Por otra parte, solicita a la Comisión que se garantice una fuente sostenible y alternativa de materias primas para el sector de la confección de la UE y que se apliquen los criterios de bienestar animal más exigentes y estrictos existentes.

- *Estándares laborales y sociales de la OIT*

Dado el alto número de violaciones de derechos laborales que se cometen en el sector textil y de la confección, la propuesta legislativa debe promover

la aplicación eficaz de las normas de la OIT en materia de salarios y horas de trabajo. Asimismo, debe proporcionar la orientación y apoyo para que se respeten mejor estas normas.

En este sentido, se debe promover, mediante el diálogo político y la creación de capacidad, la adopción y aplicación efectiva por parte de los países socios de las normas laborales internacionales y los derechos humanos basados en los convenios de la OIT, incluidos los derechos y normas sobre el trabajo infantil como los Convenios núm. 138 y núm. 182, y sus recomendaciones.

A su vez, debe garantizar el derecho a crear o afiliarse a un sindicato y a participar en una negociación colectiva como un elemento clave de la responsabilidad de las empresas. Por tanto, la propuesta legislativa debe animar a los Gobiernos de los países en vías de desarrollo a reforzar el papel de los sindicatos y a fomentar de manera activa el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral.

- *Incremento de la concienciación de los consumidores*

Uno de los objetivos de la propuesta legislativa es el incremento de la concienciación de los consumidores, reforzando la información de los consumidores. La información a los consumidores desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar unas condiciones de trabajo dignas.

Para ello, se propone que la Comisión Europea y los Estados miembros consideren la posibilidad de crear una base de datos pública en línea que contenga toda la información pertinente relativa a todos los agentes de la cadena de suministro.

- *Etiquetados y sellos de calidad*

Muy ligado a la concienciación de los consumidores, se propone la elaboración de normas de etiquetado a nivel de la UE en materia de “moda justa”, accesibles tanto a empresas transnacionales como a las pymes, para indicar que se han respetado unas condiciones de trabajo justas y para ayudar a los consumidores a tomar decisiones bien informadas a la hora de realizar sus compras.

- *Acción exterior de la UE*

Para asegurar la sostenibilidad y promoción de los derechos humanos en el sector textil y de la confección a nivel global, la propuesta legislativa debe promover:

1. Políticas de cooperación al desarrollo que, a través de asistencia técnica e incentivos, fortalezcan el estado de derecho y los estándares sociales en terceros Estados.
2. Una política comercial justa que salvaguarde el respeto a los derechos humanos mediante cláusulas vinculantes en los capítulos de desarrollo sostenible de cada tratado comercial firmado entre la Unión Europea y los terceros Estados.
3. Una agenda de trabajo digno de la OIT en los acuerdos de preferencias arancelarias como el GSP o el GSP+.
4. Una política fiscal justa y transparente a nivel internacional como instrumento relevante para la promoción del trabajo decente.

## Referencias adicionales

- Guamán, Adoración (2018). “Deber de vigilancia, derechos humanos y empresas transnacionales: un repaso a los distintos modelos de lucha contra la impunidad”. *Homa Publica – Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, vol. 2, núm. 1, pp. 138 -184.
- Human Rights Watch (2017). “Seguir la trama. La necesidad de transparencia en la cadena de suministro de la industria de la indumentaria y el calzado”. Disponible en: [https://www.hrw.org/sites/default/files/report\\_pdf/wrdtransparency0417sp\\_summary.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/wrdtransparency0417sp_summary.pdf).
- Jastram, Sarah; Schneider, Anna-Maria (2018). *Sustainable Fashion. Governance and New Management Approaches*. Heidelberg-Nueva York-Dordrecht-Londres: Springer International Publishing.

## REGLAMENTO (UE) 2017/821 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 17 DE MAYO DE 2017, POR EL QUE SE ESTABLECEN OBLIGACIONES EN MATERIA DE DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO POR LO QUE RESPECTA A LOS IMPORTADORES DE LA UNIÓN DE ESTAÑO, TANTALIO Y WOLFRAMIO, SUS MINERALES Y ORO ORIGINARIOS DE ZONAS DE CONFLICTO O DE ALTO RIESGO

- Legislación.
- Entrará en vigor el 1 de enero de 2021.
- Sector minero.



### Objetivo

El objetivo general del **Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo**<sup>1</sup> es contribuir a frenar el comercio de estaño, tantalio, wolframio y oro que se extrae recurriendo al trabajo forzoso o se utiliza para la financiación de conflictos armados. El Reglamento intenta aportar transparencia y seguridad jurídica a las prácticas de suministro de los importadores de la Unión, las fundiciones y las refinerías que se abastecen en zonas de conflicto o de alto riesgo.

Mientras tanto, sus objetivos específicos se centran en:

- Detener la exportación de minerales y metales de zonas de conflicto a la UE.
- Impedir que se utilicen minerales de zonas de conflicto en las fundiciones y refinerías de la UE.
- Detener los abusos contra las personas que trabajan en las minas.

---

<sup>1</sup> L 130/1, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32017R0821>.



## Proceso de adopción

El 7 de octubre de 2010, el Parlamento Europeo adoptó la Resolución sobre la falta de protección de los derechos humanos y la justicia en la República Democrática del Congo<sup>2</sup> en la que hacía votos por que la UE legislara sobre el comercio de minerales de zonas de conflicto.

En 2013, las organizaciones de la sociedad civil pidieron también a la Comisión Europea que adopte una legislación que exija a las empresas europeas llevar a cabo un proceso de diligencia debida en la cadena de suministro, para garantizar que sus actividades no contribuyen al financiamiento de conflictos armados o a la comisión de abusos de derechos humanos.

El 5 de marzo de 2014, la Comisión Europea propuso al Consejo y al Parlamento Europeo la Propuesta de reglamento sobre la autocertificación de la diligencia debida en la cadena de suministro de los importadores responsables de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto y alto riesgo.<sup>3</sup> Esta propuesta era de carácter voluntario para las empresas, es decir, no imponía obligaciones de diligencia debida.

El 20 de mayo de 2015, el Parlamento Europeo aprobó enmiendas<sup>4</sup> a la propuesta legislativa de la Comisión Europea para establecer un sistema obli-

---

2 “Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de octubre de 2010, sobre la falta de protección de los derechos humanos y la justicia en la República Democrática del Congo”. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0350+0+DOC+XML+Vo//ES>.

3 “Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un sistema de la Unión para la autocertificación de la diligencia debida en la cadena de suministro de los importadores responsables de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto y de alto riesgo”. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/com/com\\_com\(2014\)0111\\_/com\\_com\(2014\)0111\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com(2014)0111_/com_com(2014)0111_es.pdf).

4 “Enmiendas aprobadas por el Parlamento Europeo el 20 de mayo de 2015, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un sistema de la Unión para la autocertificación de la diligencia debida en la cadena de suministro de los importadores responsables de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto y de alto riesgo (COM(2014)0111 – C7-0092/2014 – 2014/0059(COD))”. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0204+0+DOC+XML+Vo//ES>.

gatorio de certificación para las empresas de la UE que importan estaño, tantalio, wolframio y oro para la fabricación de bienes de consumo.<sup>5</sup>

Después de meses de negociaciones tripartitas, en junio de 2016, las instituciones de la UE alcanzaron un entendimiento político sobre una legislación alineada con otras iniciativas que tienen como objetivo garantizar que los minerales se obtengan de manera responsable y no financien conflictos o abusos de derechos humanos.<sup>6</sup>

El Reglamento (UE) 2017/821 sobre los minerales de zonas de conflicto se aprobó el 17 de mayo de 2017.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Los minerales objeto de control son el estaño, el tantalio o el wolframio, y el oro. Así como los metales que contengan o estén compuestos de estos minerales.

### *Aplicación personal*

El alcance del Reglamento abarca a las empresas de la UE que importen estos minerales y metales. Se estima que se aplica directamente a entre 600 y 1000 importadores de la UE. Indirectamente, afectará a cerca de 500 fundiciones y refinerías de estaño, tantalio, wolframio y oro, con independencia de que tengan o no sede en la UE.

Quedan fuera del ámbito de aplicación del Reglamento aquellas empresas cuyas importaciones anuales para cada mineral o metal estén por debajo del volumen especificado en el artículo 1 apartado 3 y anexo I.

---

5 “Minerales de conflicto: PE pide certificación obligatoria para los importadores”. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20150513IPR55318/minerales-de-conflicto-pe-pide-certificacion-obligatoria-para-los-importadores>.

6 “Political Understanding”. Disponible en: [http://mediacentrum.groenlinks.nl/sites/default/files/political%20understanding%20conflict%20minerals%2015-06-2016\\_o.pdf](http://mediacentrum.groenlinks.nl/sites/default/files/political%20understanding%20conflict%20minerals%2015-06-2016_o.pdf).

### *Aplicación territorial*

El Reglamento cubre las importaciones de minerales y metales que provienen de zonas de conflicto o de alto riesgo, que se entienden como aquellas zonas que se encuentran en situación de conflicto armado o de posconflicto frágil, así como las zonas con Gobiernos o seguridad precarios o inexistentes, como los Estados fallidos, y con vulneraciones generalizadas y sistemáticas del derecho internacional, incluidas las violaciones de los derechos humanos.

En este sentido, se prevé que la Comisión solicite asesoramiento externo para obtener una lista orientativa, no exhaustiva y actualizada periódicamente, de las zonas de conflicto o de alto riesgo.

### **Requerimientos a las empresas**

El Reglamento exige que las empresas importadoras lleven a cabo prácticas de diligencia debida en la cadena de suministro para identificar y reducir los riesgos del abastecimiento de estaño, tantalio o wolframio y oro en zonas afectadas por conflictos e inestabilidad. Para ello, deben seguir los cinco pasos del marco que la OCDE ha establecido en su Guía de diligencia debida para las cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo:

- Establecer sistemas sólidos de gestión empresarial.
- Identificar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro.
- Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados.
- Encomendar a terceros una auditoría independiente sobre la diligencia debida de la cadena de abastecimiento.
- Informar anualmente sobre la diligencia debida de la cadena de suministro.

### *Obligaciones relativas al sistema de gestión*

Las empresas deben adoptar una política de cadena de suministro de los minerales y metales que puedan ser originarios de zonas de conflicto o de alto

riesgo que se rija por la Guía de diligencia debida de la OCDE (artículo 4.a). Esta política de cadena de suministro debe incorporarse a los contratos y acuerdos con proveedores para reforzar el compromiso de estos (artículo 4.d).

La política de las empresas debe ir acompañada de un mecanismo de reclamaciones como un sistema de alerta rápida sobre posibles riesgos (artículo 4.e).

Asimismo, deben aplicar una cadena de custodia o un sistema de trazabilidad de la cadena de suministro que aporte información determinada sobre los minerales o metales: descripción del mineral; nombre y dirección del proveedor; país de origen de los minerales; cantidades, expresadas en volumen o peso; fechas de extracción.

En caso de que los minerales o metales sean originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo se prevé la aportación de información adicional: la mina de origen de los minerales; los lugares en los que los recursos se consolidan, comercializan y procesan; los impuestos, tasas y cánones pagados (artículo 4.f y g).

### *Obligaciones en materia de gestión de riesgos*

De acuerdo con la información recogida a través de los sistemas de gestión, las empresas están obligadas a detectar y evaluar los riesgos de efectos negativos en sus cadenas de suministro de minerales. Para ello, deberán aplicar una estrategia para afrontar los riesgos detectados para impedir o reducir los efectos negativos (artículo 5).

### *Obligaciones en materia de auditoría externa*

Las empresas deben llevar a cabo auditorías externas por medio de terceros independientes para comprobar el cumplimiento de las prácticas de diligencia debida en la cadena de suministro de minerales o metales. La auditoría externa podrá hacer recomendaciones a las empresas sobre la manera de mejorar sus prácticas de diligencia debida (artículo 6.1).

Están exentas de esta obligación aquellas empresas que faciliten pruebas sustanciales, incluidos informes de auditorías externas, que verifiquen que todas las fundiciones y refinerías de su cadena de suministro cumplen con las disposiciones del Reglamento (artículo 6.2).

### *Obligaciones de comunicación*

Las empresas pondrán los resultados de las auditorías externas a disposición de las autoridades competentes de los Estados miembros. Asimismo, los pondrán a disposición de sus compradores inmediatos de las fases finales con la debida atención al secreto comercial y otras cuestiones ligadas a la competencia de mercado (artículo 7.1 y 2).

Por otra parte, se exige a las empresas importadoras que informen anualmente al público sobre sus políticas de diligencia debida en la cadena de suministro y sus prácticas al respecto. La información la deberán proporcionar con la mayor amplitud posible, también por Internet (artículo 7.3).

### *Cumplimiento del Reglamento*

Cada Estado miembro de la UE debe comprobar si las empresas importadoras de la UE aplican el Reglamento (artículo 10). Las autoridades competentes de los Estados miembros serán responsables de llevar a cabo los controles posteriores adecuados, a fin de garantizar que los importadores de la UE de minerales o metales cumplen las obligaciones establecidas en el Reglamento. Para ello, podrán efectuar inspecciones *in situ* de los locales del importador.

En caso de incumplimiento, los Estados miembros deben adoptar un régimen de sanciones aplicable a cualquier infracción del Reglamento (artículo 16).

### **Referencias adicionales**

- Iglesias Márquez, Daniel (2017). “The EU Conflict Minerals Regulation: Challenges for Achieving Mineral Supply Chain Due Diligence”. Disponible en: [http://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/the-eu-conflict-minerals-regulation-challenges-for-achieving-mineral-supply-chain-due-diligence-by-daniel-iglesias-marquez#\\_edn10](http://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/the-eu-conflict-minerals-regulation-challenges-for-achieving-mineral-supply-chain-due-diligence-by-daniel-iglesias-marquez#_edn10)
- Partiti, Enrico; Van der Velde, Steffen (2017). “Curbing Supply-Chain Human Rights Violations through Trade and Due Diligence. Possible WTO Concerns Raised by the EU Conflict Minerals Regulation”. *Journal of World Trade*, vol. 51, núm. 6, pp. 1043-1068.

- Van der Meulen, Mureille (2017). “The EU Responsible Trading Strategy For Minerals From Conflict Zones: A path towards peace, stability and development?”. Disponible en: <http://renforce.rebo.uu.nl/wp-content/uploads/2014/12/CS-EU-Paper-Final-MureillevdMeulen-69219-1.pdf>.
- Van der Velde, Steffen (2017). “The End of Conflict Minerals on the EU Market?”. *Asser Institute Policy Brief 2017*, pp. 1-11.

## RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 2017, SOBRE EL IMPACTO DEL COMERCIO INTERNACIONAL Y LAS POLÍTICAS COMERCIALES DE LA UNIÓN EN LAS CADENAS DE VALOR MUNDIALES (2016/2301(INI))

- Declaración política.
- Aprobada el 2 de septiembre de 2017.



### Objetivo

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre el impacto del comercio internacional y las políticas comerciales de la Unión en las cadenas de valor mundiales**<sup>1</sup> pide a la Comisión Europea que refuerce las iniciativas en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas y de la diligencia debida en la totalidad de la cadena de suministro, a través de la política comercial y de inversiones de la UE. Esto con el objetivo de dar una respuesta aún más eficaz al *dumping* social y ambiental y a la competencia desleal y las prácticas comerciales desleales, así como garantizar la igualdad de condiciones.

### Propuestas de la Resolución

La Resolución destaca que las cadenas de valor mundiales son un elemento clave de la economía mundial actual que ofrecen nuevas perspectivas de crecimiento económico, desarrollo sostenible, participación de las organizaciones de la sociedad civil, de trabajadores y empresariales y creación de empleo para las empresas de la cadena de producción, al permitirles centrarse en tareas específicas y aumentar paralelamente su interdependencia.

No obstante, a su vez, resalta su complejísima naturaleza, la falta de transparencia y la disolución de las responsabilidades podrían entrañar un mayor

---

1 P8\_TA(2017)0330. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0330+0+DOC+PDF+Vo//ES>.

riesgo de que se cometan violaciones de los derechos humanos y laborales, la impunidad de hecho por delitos ambientales y la elusión y el fraude fiscal a gran escala.

En este sentido, señala que la política comercial y de inversiones de la UE debe proporcionar instrumentos para establecer unas normas y unas responsabilidades claras para Gobiernos y empresas, con el fin de garantizar el cumplimiento de compromisos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; que la sostenibilidad y la transparencia no son solamente una cuestión de valores, sino que deben considerarse auténticos motores de un mayor valor añadido en el comercio y las inversiones a escala mundial en el contexto de las cadenas de valor mundiales.

Con el fin de adoptar un enfoque multilateral, global y holístico en materia de responsabilidad por violaciones de los derechos humanos y de la sostenibilidad ambiental en las cadenas de valor mundiales, el Parlamento propone las siguientes medidas y acciones:

### *En relación con las cadenas de valor mundiales*

El Parlamento comienza señalando que la política comercial y en materia de inversiones debe aspirar a servir de incentivo, a crear unas condiciones de competencia equitativas para las empresas europeas y a promover la competitividad europea. Por tanto, hace un llamamiento a la Comisión y a los Estados miembros para que adopten instrumentos de defensa comercial reforzados a fin de combatir las prácticas comerciales injustas, teniendo en cuenta el *dumping* social y ambiental.

Asimismo, pide a la Comisión que trabaje activamente en el seno de la Organización Mundial del Comercio para promover la transparencia y que defina y promueva normas multilaterales aplicables a la gestión sostenible de las cadenas de valor mundial, que deben comprender lo siguiente:

- Requisitos obligatorios en materia de transparencia y diligencia debida para la cadena de suministro, basados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.
- Normas mínimas en materia de salud y seguridad, por las que se reconozca especialmente el derecho de los trabajadores a establecer comités de seguridad.



- Un nivel mínimo de protección social y el respeto de las normas laborales fundamentales de la OIT.
- El derecho de negociación colectiva.

Por otra parte, pide a la UE y a los Estados miembros que participen de forma constructiva en las negociaciones en curso sobre el tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos y que desempeñen un papel activo contribuyendo al desarrollo de propuestas concretas, incluido el acceso a vías de recurso, esforzándose al máximo para lograr un resultado positivo e instando a los socios comerciales a que también participen.

En este sentido, recomienda la posibilidad de introducir un sistema de diligencia debida obligatorio ampliado, incluso a escala mundial, y pide a los Estados miembros que agilicen la aplicación e incrementen la eficacia de los planes de acción nacionales por los que se aplican los Principios Rectores.

### *En relación con la responsabilidad de las empresas*

Respecto a esta cuestión, el Parlamento considera que la UE debe desarrollar rápidamente estrategias y normas de transparencia de las cadenas de valor mundiales, tomando incluso en consideración acciones inmediatas con miras al desarrollo de normas vinculantes y exigibles. Estas iniciativas deben seguir los pasos que requieren los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE relativas a la identificación proactiva de riesgos para los derechos humanos, la elaboración de planes de acción rigurosos y demostrables para prevenir o mitigar estos riesgos, la respuesta adecuada ante violaciones conocidas y la transparencia.

Por otra parte, pide a la Comisión que garantice el cumplimiento por parte de las empresas europeas e internacionales de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las directrices sectoriales de la OCDE, así como la actualización de su estrategia en materia de responsabilidad social de las empresas, con el objetivo de reforzar las normas sociales y ambientales. En este sentido, recomienda que contemple propuestas relativas a la diligencia debida obligatoria de las empresas de la UE que operan tanto dentro de la Unión como en terceros Estados.

### *Sobre los refuerzos a las iniciativas del sector privado*

El Parlamento destaca que el sector privado debe aplicar estrategias de sostenibilidad no solo para evitar daños a su reputación. Por lo tanto, pide a la Comisión que encuentre nuevas formas de apoyar los esfuerzos del sector privado por lograr una mayor sostenibilidad de las cadenas de valor mundiales y desarrollar modelos empresariales más incluyentes y asociaciones de múltiples partes interesadas del sector privado. Mientras tanto, a las empresas les pide que apliquen la diligencia debida en materia de derechos humanos e incorporen sus conclusiones en las políticas y los procedimientos internos.

### *Sobre los acuerdos de libre comercio*

En esta cuestión, el Parlamento pide a la Comisión que, en su política comercial y de inversión y en los acuerdos de libre comercio, aborde los retos que conlleva el desarrollo de las cadenas de valor mundiales tomando en consideración: las evaluaciones *ex ante* y *ex post* del impacto del comercio en la sostenibilidad con la incorporación de requisitos de evaluación en materia de derechos humanos y de género; la inclusión de disposiciones exigibles en materia de lucha contra la corrupción y protección de denunciantes de irregularidades; la inclusión de cláusulas de mantenimiento del *statu quo* que fijen normas mínimas en materia social, ambiental y de seguridad en todos los acuerdos de libre comercio de la UE. Por tanto, recomienda que se vele por que las normas sociales y ambientales suscritas en los acuerdos de libre comercio se apliquen a todo el territorio de los socios comerciales, incluidas las zonas francas industriales.

### *Sobre el etiquetado, trazabilidad y datos aduaneros*

Se plantea la posibilidad de introducir legislación relativa a normas de etiquetado del origen de los productos que entran en el mercado de la UE o normas que garanticen una trazabilidad social y ambiental a lo largo de toda la cadena de producción.

### *Sobre la competencia judicial y acceso a vías de recursos*

En principio se reitera la necesidad urgente de luchar eficazmente contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas transnacionales en cuanto se produzcan. Por tanto, el Parlamento solicita a los Es-

tados miembros que tomen las medidas adecuadas para hacer frente a los obstáculos financieros y procesales a los que se enfrentan las víctimas en los contenciosos civiles. En este sentido, recomienda la ampliación de las normas sobre competencia judicial contempladas en el Reglamento “Bruselas I” a los inculpados de terceros países en las demandas contra empresas que tienen un claro vínculo con un Estado miembro o contra empresas para las que la UE es un mercado de salida esencial.

Asimismo, recuerda a las empresas que deben instaurar mecanismos de reclamación a nivel operativo en favor de los trabajadores que sufren las consecuencias de su actuación, también en las zonas francas industriales.

### *Sobre la igualdad de género y derechos del niño*

La igualdad de género está firmemente instituida en todas las políticas de la Unión Europea. Por tanto, el Parlamento propone que en el comercio internacional y en las políticas comerciales de la Unión Europea relativas a las cadenas de valor mundiales se incluya y desarrolle una estrategia específica de protección formal de las personas que denuncien prácticas de feminicidio, tráfico de mano de obra y tráfico sexual y de defensa de las víctimas.

En esta misma línea, hace un llamado favor de la armonización y el refuerzo de los controles de las importaciones y las cadenas de suministro con el fin de garantizar que solo entren en el mercado de la Unión productos que no procedan del trabajo infantil ni del trabajo forzoso ni de la esclavitud moderna.

### *Sobre los países en desarrollo*

El Parlamento subraya que las cadenas de valor mundiales ofrecen a las empresas de los países en desarrollo una oportunidad importante para establecer vínculos con la economía mundial. Por tanto, sugiere que se adopten políticas para apoyar la participación efectiva de estas empresas en las cadenas de valor mundiales, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección social, ambiental y de los derechos humanos.

### *Sobre las normas de origen*

El Parlamento observa que unas normas de origen simplificadas, eficaces y preferenciales son cruciales en el contexto de las cadenas de valor mundia-

les. Por tanto, pide a la Comisión que, en la medida de lo posible, haga uso de normas de origen multilaterales como normas de origen preferenciales en los acuerdos de libre comercio.

### *Sobre los derechos de propiedad intelectual y flujos de datos*

Respecto a esta cuestión, el Parlamento reconoce que la innovación digital y los flujos de datos son los principales motores de la economía de servicios y un elemento esencial de las cadenas de valor mundiales de las empresas manufactureras tradicionales y que, por tanto, convendría limitar los requisitos de localización obligatoria en la medida de lo posible dentro y fuera de Europa, permitiendo al mismo tiempo el establecimiento de las exenciones necesarias por objetivos legítimos de política pública como la protección de los consumidores y de los derechos fundamentales.

### Referencias adicionales

- Bijlmakers, Stephanie; Footer, Mary; Hachez, Nicolas (2015). “The EU’s engagement with the main Business and Human Rights instruments”. Disponible en: <http://www.fp7-frame.eu/wp-content/uploads/2016/09/Deliverable-7.4.pdf>.
- Cernic, Jernej Letnar (2016). “Towards a Holistic Approach to Business and Human Rights in the European Union”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 160-[ii].
- European Parliament (2017). “Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO\\_STU\(2017\)578031\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).
- Fasciglione, Marco (2016). “The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 94-[ii].
- Grimheden, Jonas (2018). “Civil Litigation in Response to Corporate Human Rights Abuse: The European Union and Its Member States”. *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, pp. 235-248.

- Márquez Carrasco, Carmen; Vivas Tesón, Inmaculada (coords.) (2017). *La implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros*. Navarra: Editorial Aranzadi.

## RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 3 DE JULIO DE 2018, SOBRE LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL MUNDO, INCLUIDO EL ACAPARAMIENTO DE TIERRAS (2017/2206(INI))

- Declaración política.
- Aprobada el 3 de julio de 2018.



### Objetivo

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre la violación de los derechos de los pueblos indígenas en el mundo, incluido el acaparamiento de tierras**<sup>1</sup> pide a la UE, a los Estados miembros y a sus socios de la comunidad internacional que adopten todas las medidas necesarias para el reconocimiento, la protección y la promoción plenos de los derechos de los pueblos indígenas, incluidos sus tierras, territorios y recursos.

### Propuestas

La Resolución reconoce que una serie de inversores y empresas con sede en la UE, entre otros muchos, está implicada en cientos de operaciones de adquisición de tierras en África, Asia y América Latina, lo que en algunos casos ha dado lugar a violaciones de los derechos de las comunidades indígenas y las comunidades locales. Por tanto, agentes con sede en la UE podrían estar implicados en violaciones de los derechos humanos relacionadas de diferentes formas con el acaparamiento de tierras, por ejemplo, a través de empresas privadas y entidades financieras con sede en la UE.

En este sentido, la Resolución señala que el acaparamiento de tierras forzado por las empresas privadas acostumbra a ir acompañado de la presencia de tropas militares o de seguridad privada, y que ello tiene entre sus conse-

---

1 P8\_TA-PROV(2018)0279. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2018-0279+0+DOC+PDF+Vo//ES>.

cuencias el aumento de la violencia directa e indirecta en los territorios de los pueblos indígenas.

Asimismo, destaca que la aplicación de la responsabilidad social no vinculante de las empresas y los regímenes de reglamentación voluntarios han de mejorarse: para proteger a las comunidades indígenas y a las comunidades locales de la violación de sus derechos humanos; para impedir el acaparamiento de tierras; y para garantizar una responsabilidad efectiva de las empresas. Asimismo, señala que la falta de mecanismos de control y rendición de cuentas constituye un importante obstáculo a una reparación efectiva y adecuada. Respecto a esta cuestión, señala que incumbe a las empresas multinacionales la responsabilidad de asegurar que ni sus actividades ni sus cadenas de suministro estén implicadas en violaciones de los derechos humanos y ambientales, en particular de los derechos de los pueblos indígenas.

Por lo anterior, el Parlamento Europeo propone que:

### *Derechos humanos de los pueblos indígenas*

Los Estados velen por que los pueblos indígenas, especialmente las mujeres, tengan acceso a mecanismos judiciales en caso de violación de sus derechos por las empresas y por que no se legitime ningún tipo de vía de recurso privada que no garantice un acceso real a la justicia.

La Comisión ponga en marcha el Plan de Acción de la Unión sobre Conducta Empresarial Responsable con objetivo de abordar la aplicación de los Principios Rectores, también en lo concerniente a la diligencia debida y al acceso a vías de recurso.

Los socios de la UE del sector privado y público proporcionen información exhaustiva y accesible sobre su cumplimiento con el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas.

### *Acaparamiento de tierras*

La UE y todos sus Estados miembros soliciten que se den a conocer las adquisiciones de tierras en las que participen empresas y agentes con sede en la UE o los proyectos de desarrollo financiados por la Unión, con vistas a aumentar la transparencia y la rendición de cuentas de tales adquisiciones.

## *Empresas y derechos humanos*

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos se integren plenamente en los programas nacionales de los Estados miembros y se incorporen a las prácticas y actividades de las empresas transnacionales y las empresas comerciales con lazos europeos.

La UE participe de forma constructiva en las negociaciones del tratado de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales para garantizar el respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas, y en particular de las mujeres y las niñas.

La UE y sus Estados miembros trabajen para que las empresas multinacionales y las instituciones financieras internacionales rindan cuentas de su impacto en las comunidades indígenas y en los derechos humanos y ambientales.

La UE garantice que todas las violaciones de los derechos de los pueblos indígenas cometidas por empresas europeas se investiguen y sancionen debidamente mediante mecanismos adecuados, y que retire cualquier tipo de apoyo institucional o financiero en caso de violaciones de los derechos humanos.

La UE establezca un mecanismo de reclamaciones, de conformidad con la Recomendación 2013/396/UE de la Comisión, de 11 de junio de 2013, en virtud del cual las comunidades indígenas y locales puedan presentar denuncias de violaciones y abusos de sus derechos derivados de actividades de empresas con sede en la UE, independientemente del país en el que se hayan producido las violaciones y abusos, a fin de garantizar que las víctimas tengan un acceso efectivo a la justicia, así como a asistencia técnica y jurídica.

La UE y sus Estados miembros garanticen el acceso de las víctimas de abusos y violaciones de los derechos humanos derivados de las actividades de empresas con sede en la Unión a vías de recurso mediante la eliminación de todos los obstáculos, tanto prácticos como jurídicos.

Las empresas garanticen el derecho de los pueblos indígenas a una consulta libre, previa e informada cuando se vayan a desarrollar proyectos, obras o actividades en sus territorios.



La UE cumpla con sus obligaciones extraterritoriales relacionadas con los derechos humanos y elabore normas de conducta y un marco normativo claros para la actividad extraterritorial de las empresas e inversores comprendidos en su ámbito de competencias, con vistas a garantizar que respeten los derechos de los pueblos indígenas y de las comunidades locales, y que se les pueda exigir responsabilidad y sancionar debidamente cuando sus actividades entrañen violaciones de tales derechos.

La Comisión Europea estudie mecanismos efectivos sobre las obligaciones de diligencia debida de las empresas con el fin de asegurar que las mercancías importadas no guarden relación con el acaparamiento de tierras ni con violaciones graves de los derechos de los pueblos indígenas.

## Referencias adicionales

- Borrás Jr., Saturnino M.; Backes, Stephan; Fyfe, Daniel; Herre, Roman; Michele, Laura; Mills, Elyse (2016). *Land Grabbing and Human Rights: The Involvement of European Corporate and Financial Entities in Land Grabbing outside the European Union*. Bruselas: Parlamento Europeo.
- Cotula, Lorenzo (2014). *Addressing the Human Rights Impacts of 'Land Grabbing'*. Bruselas: Parlamento Europeo.
- Hands on the Land for Food Sovereignty Alliance; FIAN International (2017). *Land Grabbing and Human Rights: The Role of EU Actors Abroad*. Heidelberg: FIAN International.
- White, Ben; Franco, Jennifer C.; Sánchez, Javier (2012). *Acaparamiento de tierras, el nuevo expolio*. Madrid: Centro de Investigación para la Paz.
- Zamora Cabot, Francisco Javier (2013). "Acaparamiento de tierras (*land grabbing*) y empresas multinacionales: el caso Mubende-Neumann". *Working Papers "El Tiempo de los Derechos"*, núm 5, pp. 1-25.

## COMISIÓN EUROPEA

### PLAN DE ACCIÓN: FINANCIAR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.
- Adoptado el 8 de marzo de 2018.
- Sector bancario y financiero.



### Objetivo

El **Plan de acción: financiar el desarrollo sostenible**<sup>1</sup> se enmarca dentro los esfuerzos de la iniciativa Unión de Mercados de Capital<sup>2</sup> que tiene como objetivo conectar las finanzas con las necesidades específicas de la economía europea y mundial en beneficio del planeta y de la sociedad. Asimismo, el Plan de acción es un paso fundamental hacia la implementación del Acuerdo de París sobre el clima y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados en la Comunicación de la Comisión titulada “Próximas etapas para un futuro europeo sostenible: acción europea en favor de la sostenibilidad”.<sup>3</sup>

El Plan de acción tiene por objetivo:

- reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles a fin de alcanzar un crecimiento sostenible e inclusivo;
- gestionar los riesgos financieros derivados del cambio climático, el agotamiento de los recursos, la degradación del medio ambiente y los problemas sociales;

1 COM(2018) 97 final. Disponible en: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/EN/COM-2018-97-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>.

2 “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el Plan de acción para la creación de un mercado de capitales”. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DCo468&from=EN>.

3 COM/2016/0739 final.

- fomentar la transparencia y el largoplacismo en las actividades financieras y económicas.

## Propuestas

La Comisión reconoce que las finanzas sustentan la economía, proporcionando financiación para las actividades económicas. En este sentido, destaca que el sector financiero tiene un papel clave para alcanzar objetivos sociales y ambientales básicos, como la lucha contra el cambio climático y el agotamiento de los recursos.

Sin embargo, reconoce a su vez que el sector financiero no suele tener suficientemente en cuenta consideraciones ambientales y sociales. Por tanto, el Plan de acción establece una estrategia para reorientar el capital privado hacia finanzas más sostenibles que permitan la transformación de la economía europea en un sistema más ecológico, resiliente y circular, así como para impulsar la competitividad al mejorar la eficiencia de los procesos de producción y reducir los costes de acceso a los recursos y la gestión de estos.

### Finanzas sostenibles

El término “finanzas sostenibles” se refiere en general al proceso de tener debidamente en cuenta las cuestiones ambientales y sociales en las decisiones de inversión, lo que se traduce en una mayor inversión en actividades sostenibles y a más largo plazo.

Algunas de las acciones contempladas están dirigidas a regular el comportamiento de las empresas del sector financiero:

1. La Comisión estudiará la viabilidad de incluir los riesgos relacionados con el cambio climático y otros factores ambientales en las políticas de gestión de riesgos de las entidades financieras, y el calibrado potencial de los requisitos de capital de los bancos en el marco del Reglamento y la Directiva sobre requisitos de capital. El objetivo sería tener en cuenta esos factores para salvaguardar la coherencia y eficacia del marco prudencial y la estabilidad financiera (Acción 8).
2. En términos de comunicación de información del sector financiero, la Comisión considera que sería conveniente aumentar la transparencia de

los gestores de activos y los inversores institucionales, en particular el modo en que consideran los riesgos de sostenibilidad y su exposición a los riesgos relacionados con el clima. Para ello propone reforzar la divulgación de información sobre sostenibilidad para permitir a los inversores e interesados evaluar la creación de valor a largo plazo de las empresas y su exposición al riesgo de sostenibilidad (Acción 9).

La Comisión propone un control de adecuación de la legislación de la UE relativa a la publicación de información corporativa, incluida la Directiva sobre comunicación de información no financiera, para evaluar si los requisitos de publicación de información de las sociedades cotizadas y no cotizadas son adecuados para alcanzar los objetivos sociales y ambientales perseguidos.

Asimismo, sugiere la revisión de las directrices relativas a la información no financiera. En este sentido, reconoce que la Directiva de la UE relativa a la comunicación de información no financiera permite a las empresas facilitar información sobre sostenibilidad de manera flexible. De cara al futuro, debe lograrse un equilibrio adecuado entre flexibilidad y normalización de la divulgación necesaria para generar los datos que se precisan en las decisiones de inversión. En términos de comunicación de información del sector financiero, sería conveniente aumentar la transparencia de los gestores de activos y los inversores institucionales, con especial atención al modo en que consideran los riesgos de sostenibilidad y su exposición a los riesgos relacionados con el clima.

3. La Comisión reconoce que el gobierno corporativo puede contribuir significativamente a una economía más sostenible, permitiendo a las empresas adoptar las medidas estratégicas necesarias para desarrollar nuevas tecnologías, reforzar los modelos de negocio y mejorar el rendimiento. Ello, a su vez, mejoraría sus prácticas de gestión del riesgo y la competitividad, lo que crearía empleo e impulsaría la innovación.

Sin embargo, señala que los directivos de las empresas pueden llegar a centrarse excesivamente en el rendimiento financiero a corto plazo y pasar por alto las oportunidades y los riesgos que se derivan de las consideraciones de sostenibilidad ambiental y social.

Por lo anterior, promueve un gobierno corporativo sostenible y la reducción del cortoplacismo en los mercados de capitales, mediante la posibilidad de exigir a los consejos de administración que establezcan y co-

muniquen una estrategia de sostenibilidad, incluido un procedimiento adecuado de diligencia debida en toda la cadena de suministro, y objetivos mensurables de sostenibilidad, así como a través de normas con arreglo a las cuales los consejeros deben actuar en el interés a largo plazo de la empresa.

La estrategia de ejecución del Plan de acción combina acciones legislativas y no legislativas con nuevas medidas y modificaciones muy concretas de las normas existentes. Junto con las medidas legislativas, las medidas no legislativas garantizarán la adaptabilidad y minimizarán las cargas administrativas.

Asimismo, su correcta ejecución, así como el control del cumplimiento de sus tres objetivos principales, necesitarán un apoyo técnico adecuado y una sólida estructura de gobernanza, habida cuenta de los conocimientos técnicos necesarios en relación con todos los ámbitos del desarrollo sostenible.

## Referencias adicionales

- Dowell-Jones, Mary (2013). “Financial Institutions and Human Rights”. *Human Rights Law Review*, vol. 13, núm. 3, pp. 423-468.
- Dowell-Jones, Mary; Kinley, David (2011). “Minding the Gap: Global Finance and Human Rights”. *Ethics & International Affairs*, vol. 25, núm. 2, pp. 183-210.
- Shihata, Ibrahim F. I. (1992). “Human Rights, Development, and International Financial Institutions”. *American University International Law Review*, vol. 8, núm. 1, pp. 27-36.

## GUÍAS SECTORIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

- Guías sectoriales.
- Publicadas en junio 2013.
- Sector de empleo y contratación, petróleo y gas y tecnologías de la información y la comunicación.



### Objetivo

Las **Guías sectoriales de la Comisión Europea sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos**<sup>1</sup> ofrecen consejos prácticos a través de una serie de pasos sobre cómo implementar la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en sus operaciones de día a día. Cada paso resume lo que esperan los Principios Rectores, ofrece diversos enfoques y ejemplos sobre cómo ponerlos en práctica y proporciona recursos adicionales que las empresas pueden consultar.

### Antecedentes

En octubre de 2011, la Comisión Europea publicó la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, que propone trabajar con las empresas y las partes interesadas en la elaboración de orientaciones sobre los derechos humanos para un número limitado de sectores industriales pertinentes, así como de orientaciones para las pequeñas y medianas empresas, sobre la base de los Principios Rectores.

Tras una consulta pública y según criterios objetivos, la Comisión Europea decidió que se desarrollarían guías para las agencias de empleo y contrata-

---

1 European Commission Sector Guides on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-hum-o\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-hum-o_en).

ción, las empresas de tecnologías de la información y la comunicación y las empresas de petróleo y gas.

En diciembre 2011, la Comisión seleccionó al Instituto de Empresas y Derechos Humanos<sup>2</sup> y a Shift<sup>3</sup> para la elaboración de las Guías.

Las Guías se desarrollaron en un período de dieciocho meses a través de una amplia investigación y consulta de múltiples partes interesadas con representantes de los tres sectores seleccionados, así como de Gobiernos, sindicatos, sociedad civil, academia y otros expertos.

## Guías sectoriales



Fuente: Comisión Europea

2 Institute for Human Rights and Business. Disponible en: <https://www.ihrb.org/>.

3 Shift. Disponible en: <https://www.shiftproject.org/>.

## GUÍA SECTORIAL DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN<sup>4</sup>

Objetivo	Ámbito de aplicación material	Ámbito de aplicación personal
<p>La Guía tiene como objetivo la aplicación de los Principios Rectores al contexto específico de las agencias de empleo y contratación. Por tanto, contribuye a que las agencias de empleo y contratación integren el respeto de los derechos humanos en sus propios sistemas y cultura empresarial.</p>	<p>La Guía cubre las operaciones de empresas implicadas en la contratación directa de empleados para empresas clientes o el suministro de trabajadores de agencia a empresas usuarias, ya sean empleadores del sector público o privado.</p>	<p>Esta Guía es para los profesionales de las agencias de empleo y contratación que tienen la responsabilidad principal en cuestiones de derechos humanos, independientemente de la función o el departamento.</p>
<p>La Guía no es legalmente vinculante ni tampoco propone un sistema de gestión establecido, sino que da la flexibilidad que las empresas necesitan para implementar los Principios Rectores de acuerdo con sus circunstancias particulares.</p>	<p>La Guía abarca el respeto de todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos humanos de los trabajadores, empleados de contratación directa, trabajadores y personal interno de las agencias de empleo y contratación, y los derechos de individuos o grupos en situación de vulnerabilidad o marginación.</p>	<p>La Guía también debería ser útil para quienes estén interesados en promover el respeto por los derechos humanos en el sector del empleo y la contratación, incluidos sindicatos, ONG, representantes de trabajadores y comunidades afectadas, asociaciones industriales, iniciativas de múltiples partes interesadas, Gobiernos y organizaciones de consumidores.</p>
	<p>La Guía se aplica a las actividades propias de las agencias de empleo y contratación y a sus relaciones comerciales con terceros.</p>	<p>Asimismo, debería ser útil para empresas que dependen de los servicios de agencias para la contratación de o para la oferta de trabajadores de agencias, cualquiera que sea el sector en el que se encuentren.</p>
	<p>La Guía debería ser útil para todos los tamaños de agencias de empleo y contratación, con diferentes tipos de propiedad y estructura.</p>	
	<p>La Guía tiene en cuenta la experiencia de las empresas de la UE, pero pretende ser lo más globalmente aplicable posible.</p>	

4 European Commission (2013). “Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment\\_and\\_recruitment\\_agencies.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf).



## GUÍA SECTORIAL DEL PETRÓLEO Y EL GAS<sup>5</sup>

Objetivo	Ámbito de aplicación material	Ámbito de aplicación personal
<p>La Guía tiene como objetivo la aplicación de los Principios Rectores en el contexto específico del sector del petróleo y el gas. Por tanto, contribuye a que las empresas de este sector integren el respeto de los derechos humanos en sus propios sistemas y cultura empresarial.</p> <p>La Guía no es legalmente vinculante ni tampoco propone un sistema de gestión establecido, sino que da la flexibilidad que las empresas necesitan para implementar los Principios Rectores de acuerdo con sus circunstancias particulares.</p>	<p>La Guía se aplica a las actividades de upstreaming de las empresas de petróleo y gas durante el ciclo de vida del proyecto, desde la factibilidad, pasando por la viabilidad, el desarrollo (incluida la construcción), la implementación (incluida la producción), el desmantelamiento y el cierre del proyecto.</p> <p>La Guía cubre el respeto de todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los derechos humanos de los trabajadores y los derechos de las personas o grupos en situación de mayor vulnerabilidad o marginación.</p> <p>La Guía se aplica a las actividades propias de las empresas de petróleo y gas y a sus relaciones comerciales con terceros.</p> <p>La Guía debería ser útil para todos los tamaños de empresas de petróleo y gas que se dedican a las actividades de <i>upstreaming</i>, con diferentes tipos de propiedad y estructura.</p> <p>La Guía tiene en cuenta la experiencia de las empresas de la Unión Europea, pero pretende ser lo más globalmente aplicable posible.</p>	<p>La Guía es para los profesionales de las de empresas de petróleo y gas que tienen responsabilidades relacionadas con cuestiones de derechos humanos, independientemente de la función o el departamento.</p> <p>La Guía también debería ser útil para quienes estén interesados en promover el respeto por los derechos humanos en el sector del petróleo y el gas, incluidos sindicatos, ONG, representantes de trabajadores y comunidades afectados, asociaciones industriales, iniciativas de múltiples partes interesadas, Gobiernos y organizaciones de consumidores.</p> <p>Asimismo, debería ser útil para empresas que dependen de los servicios de agencias para la contratación de o para la oferta de trabajadores de agencias, cualquiera que sea el sector en el que se encuentren.</p>

5 European Commission (2013). “Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment\\_and\\_recruitment\\_agencies.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf).

Objetivo	Ámbito de aplicación material	Ámbito de aplicación personal
<p>La Guía tiene como objetivo la aplicación de los Principios Rectores en el contexto específico del sector de las tecnologías de la información y la comunicación. Por tanto, contribuye a que las empresas de este sector integren el respeto de los derechos humanos en sus propios sistemas y cultura empresarial.</p> <p>La Guía no es legalmente vinculante ni tampoco propone un sistema de gestión establecido, sino que da la flexibilidad que las empresas necesitan para implementar los Principios Rectores de acuerdo con sus circunstancias particulares.</p>	<p>La Guía se aplica a todas las actividades de telecomunicación y servicios de web a través de softwares y a la fabricación de componentes y aparatos electrónicos.</p> <p>La Guía cubre el respeto de todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los derechos humanos de los trabajadores y los derechos de las personas o grupos en situación de mayor vulnerabilidad o marginación.</p> <p>La Guía se aplica a las actividades propias de las empresas de las tecnologías de la información y la comunicación y a sus relaciones comerciales con terceros.</p> <p>La Guía debería ser útil para todos los tamaños de empresas de las tecnologías de la información y la comunicación, con diferentes tipos de propiedad y estructura.</p> <p>La Guía tiene en cuenta la experiencia de las empresas de la UE, pero pretende ser lo más globalmente aplicable posible.</p>	<p>La Guía es para los profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación que tienen responsabilidades relacionadas con cuestiones de derechos humanos, independientemente de la función o el departamento.</p> <p>La Guía también debería ser útil para quienes estén interesados en promover el respeto por los derechos humanos en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación, incluidos sindicatos, ONG, representantes de trabajadores y comunidades afectados, asociaciones industriales, iniciativas de múltiples partes interesadas, Gobiernos y organizaciones de consumidores.</p>

## Requerimientos a las empresas

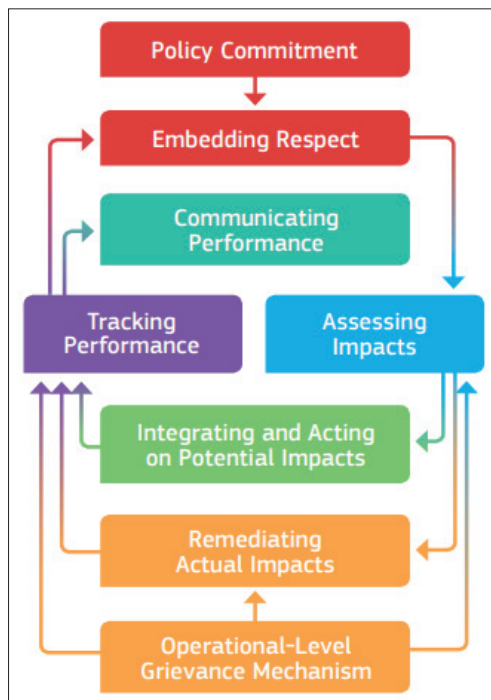
Las Guías explican los seis elementos clave de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y su aplicación a las actividades y relaciones comerciales de las empresas de los sectores seleccionados.

1. Adoptar una **política de derechos humanos** que establezca el compromiso general y público de la empresa de respetar los derechos huma-

6 European Commission (2013). “Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment\\_and\\_recruitment\\_agencies.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf).

nos y los procesos de incorporar dicho compromiso en la cultura de la empresa.

2. **Evaluar los impactos reales y potenciales** sobre los derechos humanos.
3. **Integrar los resultados** de las evaluaciones de impacto y actuar para prevenir o mitigar dichos impactos.
4. **Seguimiento** de las medidas para prevenir y mitigar los impactos sobre los derechos humanos.
5. **Comunicar** al público las medidas que se adoptan para prevenir y mitigar los impactos sobre los derechos humanos.
6. **Reparar o contribuir a reparar** por medios legítimos cuando se provoque o contribuya a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos.



Fuente: Comisión Europea

## Referencias adicionales

- Shift (2012). “European Commission Human Rights Sector Guides”. Disponible en: <https://www.shiftproject.org/resources/collaborations/european-commission-human-rights-sector-guides/>.

## CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

### CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE LA UNIÓN EUROPEA Y LAS CADENAS DE VALOR MUNDIALES RESPONSABLES

- Declaración política.
- Adoptada el 12 de mayo de 2016.



## Objetivo

Las **Conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre la UE y las cadenas de valor mundiales responsables**<sup>1</sup> hacen un llamamiento a la Comisión Europea y a los Estados miembros a fin de mejorar la implementación de la diligencia debida en las cadenas de valor mundiales con objeto de que se gestionen de forma adecuada para el crecimiento integrador y sostenible, de conformidad con los objetivos de la UE de un crecimiento económico que vaya de la mano de la justicia social y los derechos humanos, incluidas las normas fundamentales en materia laboral, las prácticas ambientales sostenibles y los marcos de actuación.

## Propuestas de las Conclusiones

Las Conclusiones del Consejo reconocen la importancia y la complejidad de las cadenas de valor mundiales en los patrones mundiales de producción. Asimismo, ponen de relieve la posición de la UE y de los Estados miembros para hacer que las cadenas de valor mundiales sean más sostenibles e integradoras, en particular en los mercados en los que viven las personas más pobres.

---

<sup>1</sup> La UE y las cadenas de valor mundiales responsables – Conclusiones del Consejo (12 de mayo de 2016). 8833/16. Disponible en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8833-2016-INIT/es/pdf>.

Por tanto, las Conclusiones del Consejo plantean algunas acciones que la UE y los Estados miembros pueden llevar a cabo para alcanzar el objetivo de lograr que las cadenas de valor mundiales sean más sostenibles e integradoras.

### *Redoblar esfuerzos conjuntos*

Con el fin de garantizar la sostenibilidad en las cadenas de valor mundiales, el Consejo alienta a la Comisión a que refuerce la aplicación de la diligencia debida y fomente el diálogo y la cooperación entre todas las partes interesadas públicas y privadas pertinentes, a fin de lograr condiciones equitativas y de aplicar las medidas políticas destinadas a promover, por ejemplo, la diligencia debida en materia de derechos humanos a escala empresarial.

Asimismo, promueve la inclusión sistemática en todos los acuerdos comerciales de la UE de disposiciones sobre comercio y desarrollo sostenible, que promueven directrices y principios pertinentes en materia de responsabilidad social de las empresas acordados internacionalmente.

Por otra parte, el Consejo alienta a la Comisión y a los Estados miembros a que compartan las mejores prácticas para fomentar las cadenas de suministro responsables, incluida la promoción de planteamientos nuevos e innovadores. En este sentido, señala que resulta útil el desarrollo de una asociación público-privada sobre el abastecimiento responsable de minerales y otras iniciativas relacionadas con el abastecimiento responsable de minerales en zonas de conflicto y de alto riesgo.

El Consejo subraya la necesidad de proseguir en la defensa del uso de los principios, las directrices e iniciativas acordados a escala internacional en materia de responsabilidad social de las empresas o conducta empresarial responsable. Por tanto, sugiere que se intensifiquen los trabajos de la Comisión, del Servicio Europeo de Acción Exterior y de los Estados miembros sobre conducta empresarial responsable. Esto implica la adopción de planes de acción nacionales de los Estados miembros sobre responsabilidad social de las empresas y sobre las empresas y los derechos humanos, y la introducción por parte de la Comisión de un nuevo plan de acción de la UE sobre conducta empresarial responsable.

## Referencias adicionales

- Bijlmakers, Stephanie; Footer, Mary; Hachez, Nicolas (2015). “The EU’s engagement with the main Business and Human Rights instruments”. Disponible en: <http://www.fp7-frame.eu/wp-content/uploads/2016/09/Deliverable-7.4.pdf>.
- Cernic, Jernej Letnar (2016). “Towards a Holistic Approach to Business and Human Rights in the European Union”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 160-[ii].
- European Parliament (2017). “Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO\\_STU\(2017\)578031\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).
- Fasciglione, Marco (2016). “The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 94-[ii].
- Grimheden, Jonas (2018). “Civil Litigation in Response to Corporate Human Rights Abuse: The European Union and Its Member States”. *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, pp. 235-248.
- Márquez Carrasco, Carmen; Vivas Tesón, Inmaculada (coords.) (2017). *La implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros*. Navarra: Editorial Aranzadi.

## CONCLUSIONES DEL CONSEJO DE ASUNTOS EXTERIORES DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

- Declaración política.
- Adoptada el 20 de junio de 2016.



### Objetivo

El Consejo de Asuntos Exteriores de la UE adoptó las Conclusiones sobre las empresas y los derechos humanos<sup>1</sup> con el fin de reiterar la necesidad de que la UE y sus Estados miembros emprendan acciones para que las empresas respeten los derechos humanos como lo señalan los Principios Rectores y para abordar los obstáculos que enfrentan las víctimas para acceder a un mecanismo de reparación.

El respeto de los derechos humanos por las empresas en sus operaciones y en sus cadenas de valor y de suministro favorece el desarrollo sostenible y permite alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

### Propuestas

Las Conclusiones del Consejo reconocen el respaldo de la UE y de los Estados miembros a las diversas iniciativas que han surgido a nivel internacional para que las empresas respeten e integren los derechos humanos en sus operaciones y en sus cadenas de valor y de suministro. Asimismo, expresan el apoyo de la UE al Grupo de Trabajo de la Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas en su labor de sensibilización sobre la importancia de los Principios Rectores y abogan por su aplicación.

---

1 Conclusiones del Consejo sobre las empresas y los derechos humanos – Conclusiones del Consejo (20 de junio de 2016). 10254/16. Disponible en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10254-2016-INIT/es/pdf>.



Las Conclusiones del Consejo, por tanto, promueven una serie de medidas para que la UE y los Estados miembros impulsen la cuestión de las empresas y los derechos humanos.

### *Aplicación de los Principios Rectores*

Teniendo en cuenta que los Estados miembros de la UE están a la cabeza de la comunidad internacional en la elaboración y adopción de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, el Consejo anima a la Comisión y al Servicio Europeo de Acción Exterior a promover el aprendizaje entre iguales sobre empresas y derechos humanos, por ejemplo, mediante iniciativas de aprendizaje entre iguales con otras regiones.

Por otra parte, el Consejo acoge con satisfacción la intención de la Comisión de poner en marcha en 2016 un Plan de Acción de la UE sobre Conducta Empresarial Responsable e invita a la Comisión a reforzar la aplicación del principio de diligencia debida, y a fomentar el diálogo y la cooperación entre todas las partes interesadas pertinentes de los sectores público y privado.

Finalmente, recuerda que toda futura medida relativa al marco jurídico internacional sobre las empresas y los derechos humanos en el ámbito de la Naciones Unidas debe estar firmemente arraigada en los Principios Rectores y dirigirse a todo tipo de empresas.

### *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*

El Consejo pide a las empresas que incorporen en sus operaciones la diligencia debida en materia de derechos humanos con el fin de detectar, prevenir y mitigar mejor los riesgos de vulneración de los derechos humanos, de conformidad con las iniciativas internacionales. En este sentido, resalta la importancia de la transparencia empresarial para permitir que los mercados reconozcan, incentiven y premien el respeto de las empresas por los derechos humanos.

Del mismo modo, el Consejo insta a las instituciones financieras internacionales a que garanticen el respeto de los derechos humanos en su apoyo a los programas y a que sus mecanismos de reclamación funcionen de conformidad con los Principios Rectores de la ONU.

A su vez, el Consejo pide a la Comisión que estudie qué instrumentos y orientaciones se pueden elaborar para ayudar a las autoridades públicas objeto de las Directivas revisadas de la UE sobre contratación pública a aplicar los Principios Rectores de la ONU, las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT.

### *Acceso a mecanismos de reparación*

En relación con el acceso a mecanismos de reparación, el Consejo reconoce que es necesario seguir avanzando en la implementación del tercer pilar de los Principios Rectores y, por tanto, que debe abordarse y tratarse tanto en los planes de acción nacional como en el futuro Plan de Acción de la UE sobre Conducta Empresarial Responsable.

En este sentido, el Consejo pide a los Estados miembros que tengan en cuenta iniciativas internacionales que incluyen medidas concretas destinadas a mejorar los mecanismos de reparación, por ejemplo, al adoptar o actualizar sus planes de acción nacionales. Asimismo, solicita a la Comisión y a los Estados miembros que participen activamente en los esfuerzos de la OCDE por reforzar la capacidad de los PNC en el seno de la UE y en los países socios de la UE.

A las empresas de la UE las anima a que pongan en marcha mecanismos de reclamación a nivel operativo o a que emprendan iniciativas conjuntas con otras empresas para la resolución de reclamaciones.

### *Política exterior*

Con el fin de promover los Principios Rectores en terceros Estados, el Consejo recomienda que la UE y los Estados miembros presten asistencia a terceros países y regiones en la elaboración y publicación de planes de acción nacionales.

Por otra parte, promueve la creación de capacidades, tanto en las delegaciones de la UE como en las embajadas de los Estados miembros, para actuar con eficacia en asuntos relacionados con las empresas y los derechos humanos. En este sentido, solicita a la alta representante y a la Comisión que preparen instrumentos necesarios para ponerlos a disposición de las delegaciones de la UE de modo que cumplan con este objetivo.

## Referencias adicionales

- Bijlmakers, Stephanie; Footer, Mary; Hachez, Nicolas (2015). “The EU’s engagement with the main Business and Human Rights instruments”. Disponible en: <http://www.fp7-frame.eu/wp-content/uploads/2016/09/Deliverable-7.4.pdf>.
- Cernic, Jernej Letnar (2016). “Towards a Holistic Approach to Business and Human Rights in the European Union”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 160-[ii].
- European Parliament (2017). “Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO\\_STU\(2017\)578031\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).
- Fasciglione, Marco (2016). “The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 94-[ii].
- Grimheden, Jonas (2018). “Civil Litigation in Response to Corporate Human Rights Abuse: The European Union and Its Member States”. *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, pp. 235-248.
- Márquez Carrasco, Carmen; Vivas Tesón, Inmaculada (coords.) (2017). *La implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros*. Navarra: Editorial Aranzadi.

## AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA)

### OPINIÓN DE LA AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA) SOBRE MEJORAR EL ACCESO A UN RECURSO EFECTIVO EN EL ÁREA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

- Declaración política.
- Publicada el 10 de abril de 2017.



En 2017, el Consejo de la UE creó la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a través del Reglamento (CE) 168/2007 del Consejo, de 15 de febrero de 2007,<sup>1</sup> con el objetivo de proporcionar a las instituciones, órganos, organismos y agencias competentes de la Comunidad, y a sus Estados miembros cuando apliquen el derecho comunitario, ayuda y asesoramiento en materia de derechos fundamentales con el fin de ayudarles a respetarlos plenamente cuando adopten medidas o establezcan líneas de actuación en sus esferas de competencia respectivas (artículo 2).

Entre las competencias de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE se encuentra la de formular y publicar, por propia iniciativa o a petición del Parlamento Europeo, el Consejo o la Comisión, conclusiones y dictámenes sobre temas concretos para las instituciones de la UE y los Estados miembros cuando apliquen el derecho comunitario.

### Objetivo

La **Opinión de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) sobre Mejorar el acceso a un recurso efectivo en el área de empresas y derechos humanos**<sup>2</sup> proporciona ayuda

1 L 53/1. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32007R0168>.

2 FRA (2017). “Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level”. Disponible en: <http://fra.europa.eu/en/opinion/2017/business-human-rights>.

y asesoramiento para garantizar el acceso a un mecanismo de remediación para las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas, de conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.<sup>3</sup>

Por tanto, la Opinión FRA tiene como objetivo la implementación del tercer pilar de los Principios Rectores a través de posibles vías para reducir las barreras en el acceso a la reparación en la UE, teniendo en cuenta los instrumentos jurídicos en vigor y las competencias actuales de la UE y de los Estados miembros.

Asimismo, se aportan insumos al trabajo de la Comisión Europea en el desarrollo del Plan de Acción de la UE sobre Conducta Empresarial Responsable. En este sentido, la Opinión FRA también contribuye a la implementación de los Principios Rectores en los Estados miembros a través de la elaboración y publicación de planes de acción nacionales.

## Proceso de adopción

El 20 de junio de 2016, el Consejo de la UE adoptó las Conclusiones sobre las empresas y los derechos humanos,<sup>4</sup> en las que solicitaba a la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE que emitiese un dictamen sobre las posibles vías para reducir las barreras en el acceso a la reparación en la UE.

El 10 de abril de 2017, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE publicó la Opinión sobre Mejorar el acceso a un recurso efectivo en el área de empresas y derechos humanos.

---

3 C 364/1. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf).

4 Conclusiones del Consejo sobre las empresas y los derechos humanos – Conclusiones del Consejo (20 de junio de 2016). Disponibles en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10254-2016-INIT/es/pdf>.

## Estructura

La Opinión FRA se centra en el tercer pilar de los Principios Rectores, por lo que aborda de manera general tres temas principales: los recursos judiciales, los recursos no judiciales y los problemas relacionados con su implementación efectiva.

En cada uno de los temas principales se identifican las normas fundamentales relacionadas con el ámbito de empresas y derechos humanos, las acciones políticas y legislativas que se han adoptado a nivel de la UE y, finalmente, se presenta un análisis de los obstáculos y las posibles medidas y acciones a desarrollar.

La Agencia formula veintiuna opiniones específicas que contienen acciones y medidas que deberían adoptar la UE y los Estados miembros para garantizar el acceso a mecanismos de remediación. Las opiniones se agrupan en los siguientes seis ejes temáticos:

1. Reducción de los obstáculos para que los recursos judiciales sean más accesibles.
2. Mejorar la eficacia de los recursos judiciales en casos extraterritoriales.
3. Garantizar recursos efectivos a través de la justicia penal.
4. Garantizar recursos no judiciales efectivos: estatales y no estatales.
5. Implementación del acceso a la reparación: transparencia y recopilación de datos.
6. Implementación del acceso a la reparación: planes de acción, coordinación y diligencia debida.

Las opiniones específicas se formulan con base en los Principios Rectores, la Recomendación Cm/Rec(2016)3 del Consejo de Europa sobre empresa y derechos humanos y el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

Asimismo, se tienen en cuenta otros estándares adicionales como los de la OCDE y del derecho internacional de los derechos humanos.

## Contenido

### *1. Disminución de los obstáculos para que los recursos judiciales sean más accesibles*

La Agencia reconoce que, en teoría, las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas tienen una amplia gama de opciones a las que pueden recurrir para obtener una reparación adecuada. No obstante, a su vez, destaca que no son pocos los obstáculos que enfrentan, y que van desde la determinación de la competencia judicial de los tribunales hasta los costes que implican los procesos judiciales o las posibles represalias que afrontan por interponer acciones contra las empresas. Estos obstáculos afectan el derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, tal y como está reconocido en instrumentos internacionales y en las interpretaciones de los mecanismos de supervisión de las Naciones Unidas.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE reconoce en su artículo 47 el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, que incluye asistencia jurídica gratuita a quienes no dispongan de recursos suficientes, siempre y cuando dicha asistencia sea necesaria para garantizar la efectividad del acceso a la justicia. Por tanto, esta asistencia jurídica requiere de criterios establecidos para garantizar que cualquier litigio respaldado sea razonable y no fomente litigios maliciosos o irrazonables.

En este sentido, la Opinión FRA 1 recomienda a los Estados miembros que establezcan unos estándares mínimos para que los demandantes dentro y fuera de la UE puedan acceder a la asistencia jurídica para interponer acciones contra las empresas ante los tribunales de la UE. Asimismo, propone a la UE la creación de mecanismos de financiación pública y privada de litigios para garantizar a los demandantes dentro y fuera de la UE el acceso efectivo a la reparación.

La Opinión FRA 2 hace un llamamiento a los Estados miembros a que establezcan criterios uniformados en las normas de procedimiento civil para los mecanismos de reparación colectiva en casos de violaciones de los derechos

humanos relacionadas con actividades empresariales. Respecto a esta cuestión, la Agencia reconoce que las víctimas pueden unir fuerzas para superar algunos de los obstáculos que enfrentan, o bien las organizaciones pueden actuar en nombre de las víctimas. Por tanto, a su vez recomienda la legitimación de organizaciones sin fines de lucro, tanto nacionales como internacionales, para que puedan interponer acciones en nombre de las víctimas.

Por otra parte, la Agencia señala que la carga de la prueba y el acceso a la evidencia son aspectos importantes que influyen en el acceso a una reparación adecuada. Por tanto, la Opinión FRA 3 sugiere el desarrollo de estándares mínimos sobre cómo, cuándo y qué información deben compartir las empresas con los demandantes. Asimismo, recomienda la presunción refutable en los casos que se requiera un cierto nivel de pruebas. Así, la carga de la prueba pasaría de la víctima a la empresa para demostrar que no tenía un control sobre otra empresa involucrada en abusos de derechos humanos.

La Opinión FRA 4 comienza reconociendo que los obstáculos que afrontan las víctimas en los casos de empresas y derechos humanos pueden llevar a situaciones en las que es imposible el acceso a un mecanismo de remediación dentro de una jurisdicción determinada. En tales casos, algunos Estados miembros contemplan en sus sistemas legales la doctrina del *forum necessitatis*. Por tanto, se recomienda que la UE aclare sobre cómo y cuándo se aplica esta doctrina o si existen sistemas equivalentes en los Estados miembros de la UE para evitar la denegación de justicia. La UE debe incentivar a los Estados miembros a garantizar una aplicación más armonizada de estas normas en toda la UE.

Finalmente, con relación a la disminución de los obstáculos para que los recursos judiciales sean más accesibles, la Opinión FRA 5 pone especial atención a las personas y grupos que corren un riesgo elevado de vulnerabilidad, y señala que los Estados miembros, de conformidad con sus obligaciones intencionales y de la UE de no discriminación, deben realizar esfuerzos especiales para evaluar y garantizar a estas personas el acceso efectivo a los recursos de reparación.

## 2. *Mejorar la eficacia de los recursos judiciales en casos extraterritoriales*

El acceso a un mecanismos de remediación en casos de abusos de derechos humanos cometidos por empresas plantea desafíos particulares en situacio-



nes transfronterizas, y más aún cuando la violación se produce fuera del territorio de un Estado miembro de la UE. En este contexto, cabe plantearse en los Estados miembros el fortalecimiento de los mecanismos de remediación previstos para proteger a las personas que han sido víctimas de empresas que operan en terceros Estados.

A nivel de la UE, el Reglamento (UE) 1215/2012 (Bruselas I bis) ofrece la posibilidad de litigar ante el foro general correspondiente al domicilio del demandado en un Estado miembro. Esta norma se aplica a casos de abuso de derechos humanos dentro o fuera de la UE. Por tanto, las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas pueden interponer acciones ante los tribunales de la UE cuando las empresas tengan su sede estatutaria, o su administración central o su centro de actividad principal en algún Estado miembro.

No obstante, el Reglamento Bruselas I bis no contempla normas de competencia para las empresas o filiales domiciliadas fuera de la UE. La atribución de competencia a tribunales nacionales en este tipo de supuestos deberá articularse de conformidad con las reglas autónomas de competencia residual de cada Estado miembro. En este sentido, la Opinión FRA 6 propone la creación de una plataforma para que los Estados miembros tengan un intercambio de experiencias sobre la mejor manera de abordar la extraterritorialidad en la legislación y en otras medidas, para mejorar el acceso a los mecanismos de remediación para las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con empresas de la UE.

Muy ligado con lo anterior, la Opinión FRA 7 insta a la UE y a los Estados miembros a liderar desarrollos multilaterales en el marco de la Conferencia de La Haya de Derecho Internacional Privado, para garantizar soluciones globales y equitativas que faciliten el acceso a los mecanismos de remediación para las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas.

Por otra parte, a nivel de la UE, el Reglamento (CE) 864/2007 (Roma II) determina como norma general que en los supuestos transfronterizos la ley aplicable es la del país donde se produce el daño, salvo que el hecho dañoso presente vínculos manifiestamente más estrechos con otro país distinto. Asimismo, el Reglamento Roma II incluye excepciones a la norma general debido a las leyes de policía, las normas de seguridad y comportamiento o

por cuestiones de orden público. En este sentido, la Opinión FRA 8 solicita a la UE una orientación sobre cómo y cuándo hacer uso de la cláusula de orden pública contemplada en el Reglamento Roma II, con el fin de garantizar que, en los casos en que el umbral de daños previsto en terceros Estados sea demasiado bajo, se pueda aplicar el umbral de daños de la UE para disuadir a las empresas de cometer más abusos.

Asimismo, la Opinión FRA 9 propone una revisión al Reglamento Roma II para determinar excepciones a la norma general aplicables a los casos de abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales. En este sentido, sugiere tener en cuenta la norma para daños ambientales que permite a la persona que reclama el resarcimiento de los daños elegir entre la ley del país donde se produce el daño o la ley del país en el cual se produjo el hecho generador del daño.

### *3. Garantizar recursos efectivos a través de la justicia penal*

El acceso a la reparación también se puede lograr a través de la justicia penal. A través de la vía penal es también posible que las víctimas obtengan una compensación en el mismo proceso penal o en un proceso civil separado. Esto ahorra tiempo y costes, y hace que sea más fácil para la víctima, al aliviar la carga de la prueba.

La Opinión FRA 10 reconoce que la UE debería hacer mayores esfuerzos para garantizar la correcta aplicación en los Estados miembros de los instrumentos de derecho penal de la UE existentes, que son relevantes en el ámbito de empresas y derechos humanos. Por ejemplo, la Directiva 2011/36/UE sobre trata de personas o la Directiva 2009/52/CE que establece normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular tienen el potencial de garantizar que los crímenes graves con elementos transfronterizos sean penalmente sancionados en toda la UE.

A su vez, la Opinión FRA 11 sugiere a la UE que aliente a los Estados miembros a mejorar la investigación de los delitos corporativos que afecten el disfrute de los derechos humanos, ya sea proporcionando capacitación especializada y recursos a las autoridades competentes para la investigación de casos transfronterizos.

Finalmente, en materia penal, la Opinión FRA 12 solicita a la UE una orientación para que los Estados miembros faciliten a las víctimas la reclamación de daños y perjuicios en el proceso penal, en lugar de verse obligados a iniciar una demanda civil por separado.

#### *4. Garantizar recursos no judiciales efectivos: estatales y no estatales*

La Agencia resalta que los mecanismos de remediación no judiciales son vías complementarias a los judiciales, que pueden ofrecer ventajas como costes reducidos y menos extensos. Respecto a esta cuestión, la Opinión FRA 13 hace un llamamiento a la UE a fortalecer los mecanismos de remediación no judiciales a través de estándares mínimos para mejorar su eficiencia. Por tanto, además de cumplir con los criterios establecidos en el Principio 31 de los Principios Rectores, se deben contemplar mecanismos de reparación colectiva y la acción representativa. Asimismo, se debe considerar el papel de las instituciones nacionales de derechos humanos como mecanismos no judiciales de remediación.

En esta línea de ideas, la Opinión FRA 14 incentiva a los Estados miembros a adherirse a las Líneas Directrices de la OCDE y a establecer PNC como mecanismos de remediación no judiciales para casos de empresas y derechos humanos. En este sentido, la UE debe alentar el desarrollo de normas mínimas para la eficacia de los PNC, con el objetivo de dotarlos de recursos y fondos para el cumplimiento de sus funciones.

Por otra parte, la Agencia hace referencia a los mecanismos de reclamación no estatales administrados por las empresas y en la Opinión FRA 15 hace un llamamiento a la UE para que incentive a las empresas a que establezcan mecanismos de remediación, incluidas las llamadas “iniciativas de múltiples partes interesadas”.

#### *5. Implementación del acceso a la reparación: transparencia y recopilación de datos*

El acceso a los mecanismos de remediación judiciales y no judiciales requiere de medidas adicionales para que estos mecanismos sean operativos. La Opinión FRA 16 sugiere a la UE que ponga a disposición del público, de abogados y abogadas y de víctimas información sobre los mecanismos judiciales y no judiciales existentes. Para ello, debe recopilar datos e información

relacionada con el funcionamiento de los mecanismos existentes, como el número de casos presentados y sus resultados en un formato comparativo y desglosado por sector empresarial y el tipo de denuncia.

En esta misma línea, la Opinión FRA 17 propone la publicación de lista de empresas que estén obligadas a divulgar información sobre el impacto de sus actividades en los derechos humanos de conformidad con los instrumentos de la UE. Esta lista debe también incluir información que indique cuáles empresas cumplen con sus obligaciones, qué información están divulgando e, incluso, información sobre si cuentan con mecanismos de remediación y su funcionamiento.

### *6. Implementación del acceso a la reparación: planes de acción, coordinación y diligencia debida*

La Agencia reconoce el potencial de los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos y, por tanto, la Opinión FRA 18 recomienda que la UE incentive a los Estados miembros a adoptar, implementar y revisar planes de acción nacionales que incorporen medidas específicas para fortalecer y facilitar el acceso a los mecanismos de remediación. Los planes deben incluir indicadores para medir su implementación y deben desarrollarse a través de un proceso que involucre a la sociedad civil, al sector privado y a otras partes interesadas. Por su parte, la UE debe asegurar una revisión periódica de los planes y de los progresos realizados en cuanto a las acciones que contemplan cada uno de ellos.

En esta misma línea, la Agencia considera que la UE debe adoptar un plan de acción con los mismos criterios establecidos para los planes de acción nacionales, incluidos los indicadores para medir su implementación y el diálogo participativo con las partes interesadas para el desarrollo del plan.

Por otra parte, la Opinión FRA 19 sugiere dar inicio a un método abierto de coordinación en el ámbito de las empresas y los derechos humanos para desarrollar una comprensión común entre los Estados miembros de los problemas y desafíos que implican los Principios Rectores, así como para construir un consenso sobre su implementación práctica. Esto a su vez permitiría aclarar de manera detallada las competencias compartidas y separadas entre la UE y sus Estados miembros en materia de empresas y derechos humanos.

Otra de las medidas adicionales para mejorar el acceso a los mecanismos de remediación es la creación en cada Estado miembro de una red de expertos en empresas y derechos humanos. Según la Opinión FRA 20, esta red debería: brindar asesoramiento sobre los recursos disponibles para las víctimas de violaciones de derecho humanos cometidas por empresas; intercambiar prácticas y experiencias; brindar orientación y capacitación a profesionales relacionados con este ámbito.

Finalmente, la Opinión FRA 21 incentiva a imponer a las empresas matrices la diligencia debida obligatoria. Respecto a esta cuestión, la Agencia reconoce que algunos de los desarrollos legislativos alcanzados en algunos Estados miembros fortalecen el acceso a los mecanismos de remediación.

## Referencias adicionales

- Álvarez Rubio, Juan José; Yiannibas Katerina (2017). *Human Rights in Business: Removal of Barriers to Access to Justice in the European Union*. Abingdon: Routledge.
- Augenstein, Daniel; Dawson, Mark; Thielbörger, Pierre (2018). “The UNGPs in the European Union: The Open Coordination of Business and Human Rights?”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 3, núm. 1, pp. 1-22.
- De Tomasso, Alessandra (2017). EU Fundamental Rights Agency Calls for Better Access to Remedies through Criminal Justice. Disponible en: <http://rightsasusual.com/?p=1152>.
- Grimheden, Jonas (2018). “Civil Litigation in Response to Corporate Human Rights Abuse: The European Union and Its Member States”. *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, pp. 235-248.
- Márquez Carrasco, Carmen; Vivas Tesón, Inmaculada (coords.) (2017). *La implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros*. Navarra: Editorial Aranzadi.

## ii. Consejo de Europa

### RECOMENDACIÓN CM/REC(2016)3 DEL CONSEJO DE MINISTROS DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

- Declaración política.
- Adoptada el 2 de marzo de 2016.
- Implementación del tercer pilar de los Principios Rectores.



### Objetivo

La **Recomendación CM/Rec(2016)3 del Consejo de Ministros sobre empresa y derechos humanos**<sup>1</sup> proporciona a los Estados miembros del Consejo de Europa una serie de medidas y acciones para la prevención y remediación de violaciones de derechos humanos por parte de las empresas.

En concreto, la Recomendación CM/Rec(2016)3 se centra en los estándares legales de la responsabilidad civil y penal para la reducción de las barreras judiciales, la asistencia legal y las acciones colectivas, y en la implementación del tercer pilar de los Principios Rectores a través del conocimiento y la experiencia del Consejo de Europa en la materia.

### Proceso de adopción

El 6 de octubre de 2010, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa adoptó la Resolución 1757(2010)<sup>2</sup> que, por un lado, reconoció el impacto de

---

1 “Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business. (Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016 at the 1249th meeting of the Ministers’ Deputies)”. Disponible en: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4).

2 “Resolution 1757 (2010) of the Parliamentary Assembly on human rights and business, de 6 de octubre de 2010”. Disponible en: <http://semantic-pace.net/tools/pdf.aspx?doc=aHRocDovL2Fzc>

las empresas transnacionales en el medio ambiente y en los derechos humanos, especialmente fuera de Europa, y, por otro lado, a partir del hecho de que las empresas asumen ciertas funciones clásicas de los Estados, admitió que también tienen la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos. Por tanto, recomendaba explorar nuevas herramientas y mecanismos para mejorar el papel de las empresas en el respeto y la promoción de los derechos humanos.

Por otra parte, también adoptó la Recomendación 1936(2010),<sup>3</sup> en la que solicitó la elaboración de un estudio sobre las responsabilidades de las empresas en el ámbito de los derechos humanos para examinar la viabilidad de admitir un instrumento jurídico complementario en forma de convenio o de protocolo a la Convención Europea de Derechos Humanos, y la elaboración de una recomendación sobre la responsabilidad de las empresas en el ámbito de los derechos humanos que recogiera directrices flexibles para las autoridades nacionales, las empresas y otros agentes.

En 2012, tras las peticiones de la Asamblea Parlamentaria, el Comité Director para los Derechos Humanos del Consejo de Europa preparó dos estudios:

- El “Estudio preliminar sobre la responsabilidad social corporativa en el ámbito de los derechos humanos: normas existentes y cuestiones excepcionales” identificó las cuestiones prioritarias para un posible nuevo instrumento, así como el alcance y los destinatarios (Estados o empresas), el acceso a mecanismos de reparación y las áreas temáticas que abordaría.<sup>4</sup>
- El “Estudio de viabilidad sobre la responsabilidad social corporativa en el ámbito del derecho humano” se encargó de explorar varios temas y cues-

---

2VtYmx5LmNvZS5pbmQvbncveG1sL1hSZWYvWDJILURXLWV4dHIuYXNwP2ZpbGVpZDoxNzkwMyZsYW5nPUVO&xsl=aHRocDovL3NlbWFudGljcGFjZS5uZXQvWHNsdC9QZGYvWFJlZi1XRC1BVC1YTUwYUERGLnhzbA==&xsltparams=ZmlsZWlkPTE3OTAz.

3 “Recommendation 1936 (2010) of the Parliamentary Assembly on human rights and business, de 6 de octubre de 2010”. Disponible en: <http://semantic-pace.net/tools/pdf.aspx?doc=aHRocDovL2Fzc2VtYmx5LmNvZS5pbmQvbncveG1sL1hSZWYvWDJILURXLWV4dHIuYXNwP2ZpbGVpZDoxNzkwNCZsYW5nPUVO&xsl=aHRocDovL3NlbWFudGljcGFjZS5uZXQvWHNsdC9QZGYvWFJlZi1XRC1BVC1YTUwYUERGLnhzbA==&xsltparams=ZmlsZWlkPTE3OTAz>.

4 Draft Preliminary Study on Corporate Social Responsibility in the Field of Human Rights: Existing Standards and Outstanding Issues, CDDH(2012)012.

tiones con el fin de determinar el posible valor añadido que pudiera aportar el Consejo de Europa a la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de los derechos humanos para no duplicar o repetir los esfuerzos de los Principios Rectores. Por tanto, el Estudio determinó las áreas temáticas en las que el Consejo de Europa podía contribuir con su experiencia y conocimientos.<sup>5</sup>

El 11 de julio de 2013, se formó el Grupo de Redacción sobre derechos humanos y empresas compuesto por expertos nacionales, junto con observadores del sector privado y de la sociedad civil. Este Grupo fue el encargado de preparar la Recomendación CM/Rec(2016)3.<sup>6</sup>

## Estructura

La Recomendación se divide en ocho secciones que abordan los siguientes temas:

- La primera trata de la implementación de los Principios Rectores mediante medidas generales y la adopción de planes de acción nacionales.
- La segunda y la tercera se centran en las obligaciones de los Estados, principalmente en su deber de proteger los derechos humanos y en las acciones para fomentar que las empresas los respeten.
- La cuarta examina el acceso a los recursos judiciales (responsabilidad civil, penal y administrativa) y no judiciales, con el fin de que los afectados obtengan una reparación efectiva.
- Las últimas cuatro secciones se refieren a los grupos que se ven especialmente afectados por las empresas y requieren protección adicional (trabajadores, menores de edad, pueblos indígenas y personas defensoras de derechos humanos).

---

5 Draft Feasibility Study on Corporate Social Responsibility in the Field Of Human Rights, 16 de noviembre de 2012, CDDH(2012)017.

6 Report of the Steering Committee for Human Rights (CDDH), de 11 de julio de 2013, CDDH(2013)R78.



## Contenido

### *1. Implementación de los Principios Rectores*

La Recomendación CM/Rec(2016)3 aconseja a los Estados miembros del Consejo a que implementen y difundan de manera efectiva los Principios Rectores, en concordancia con los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

En este sentido, si aún no lo han hecho, los Estados miembros deben elaborar y publicar planes de acción nacionales para la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores. La aplicación, evaluación y actualización de los planes deben hacerse con la participación de diversos grupos de interés.

Asimismo, deben alentar a los terceros Estados a que implementen los Principios Rectores mediante asesoramiento y apoyo para que fortalezcan y reduzcan los obstáculos para acceder a los mecanismos judiciales y no judiciales en caso de violaciones de derechos humanos cometidas en el marco de actividades empresariales.

### *2. El deber de los Estados de proteger los derechos humanos frente a las actividades de las empresas*

La Recomendación CM/Rec(2016)3 señala que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para que las empresas domiciliadas en su territorio o bajo su jurisdicción respeten los derechos humanos. A su vez, deben proteger los derechos humanos frente a las actividades empresariales.

Para ello, los Estados miembros deben garantizar que su ordenamiento interno establezca las condiciones que favorezcan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y no obstaculice la rendición de cuentas efectiva y la reparación de los abusos de derechos humanos cometidos por empresas. Por tanto, deben evaluar la adopción de legislación para hacer frente a los impactos negativos de las empresas. En este sentido, los Estados miembros deben prestar especial atención a los derechos y necesidades de los individuos, grupos o poblaciones que corren mayor riesgo de ser vulnerables o marginados.

En línea con sus obligaciones internacionales, los Estados miembros deben garantizar que la legislación laboral se aplique efectivamente y exija a las empresas que no discriminen a los trabajadores por ningún motivo.

Por tanto, los Estados miembros deben asegurar que las empresas domiciliadas o que lleven a cabo actividades sustanciales dentro de su jurisdicción realicen procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Asimismo, deberán adoptar medidas adicionales para que las empresas respeten los derechos humanos cuando los Estados miembros:

- Son propietarios de la empresa o ejercen un control sobre sus actividades.
- Concedan a las empresas un apoyo y aporten servicios a través de entidades como las agencias de crédito a la exportación y las agencias de seguros de inversión o de garantías.
- Otorguen a las empresas licencias de exportación.
- Realicen transacciones comerciales con empresas.
- Privatizen un servicio.

Por otra parte, los Estados miembros, al firmar y durante la vigencia de los acuerdos u otros convenios de comercio, deberán tomar en cuenta los posibles impactos en los derechos humanos de tales instrumentos y adoptar las medidas necesarias, incluso mediante la incorporación de cláusulas de derechos humanos, para mitigar y prevenir los riesgos de impactos adversos contra los derechos humanos.

A través de sus ministerios competentes o misiones diplomáticas o consulares, los Estados miembros deben aconsejar a las empresas que tengan la intención de operar o que estén operando en un Estado no miembro sobre cuestiones de derechos humanos, incluyendo los desafíos que enfrentan las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginalidad, haciendo especial hincapié en los riesgos de género.

En caso de que las empresas operen en zonas de conflicto o zonas que impliquen un alto riesgo de generar impactos negativos sobre los derechos humanos, los Estados miembros deben estar en posición de asistir a las empresas para prevenir violaciones de derechos humanos, de acuerdo con las iniciativas internacionales como la Guía de diligencia debida de la OCDE para las

cadena de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo.

### 3. Acceso a mecanismos de reparación

Los Estados miembros deben cumplir con las obligaciones de los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como con aquellas obligaciones contenidas en otros instrumentos europeos e internacionales de derechos humanos, para garantizar a todas las personas un recurso efectivo ante una instancia nacional cuando sus derechos y libertades se hayan violado.

#### 3.1. Vía civil

Los Estados miembros deben asegurar que los abusos de derechos humanos causados por las empresas dentro de su jurisdicción den lugar a responsabilidad civil.

En este sentido, la Recomendación CM/Rec(2016)3 lista una serie de medidas legislativas y de otra índole para asegurar que los tribunales civiles nacionales tengan competencia para conocer de este tipo de casos:

- Limitar la aplicación de la doctrina del *forum non conveniens* para los casos de empresas y derechos humanos.
- Considerar la competencia de los tribunales civiles para conocer de demandas contra filiales de empresas matrices domiciliadas dentro de su jurisdicción, siempre que estén estrechamente vinculadas a reclamaciones contra las matrices.
- En casos contra empresas no domiciliadas dentro de la jurisdicción de un Estado miembro, se debe considerar la aplicación de la doctrina del *forum necessitatis*, siempre que no haya otro foro que garantice un juicio justo y que se demuestre cierta conexión con el foro al que se acude por necesidad.
- Considerar medidas para que las organizaciones, sindicatos y otro tipo de asociaciones puedan interponer acciones civiles en nombre de las víctimas.
- Asegurar que los tribunales civiles no apliquen normas incompatibles con sus obligaciones internacionales, particularmente con aquellas que se derivan de las normas internacionales de los derechos humanos.

- Asegurar la igualdad de armas para las víctimas de abusos corporativos, mediante asistencia jurídica de conformidad con el artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- Revisar las normas procesales para facilitar a las víctimas de abusos corporativos el acceso a la información en manos del demandado o de terceras partes, con el debido respeto a las cuestiones de confidencialidad.

### 3.2. *Vía penal*

Los Estados miembros deben considerar medidas legislativas y de otra índole para garantizar que las empresas o sus representantes puedan ser responsables en virtud de su legislación penal u otra ley equivalente por la comisión de delitos en virtud del derecho internacional, delitos tipificados con arreglo a tratados internacionales y otros delitos que supongan graves violaciones a los derechos humanos.

Para ello, los Estados miembros deben asegurar que:

- Las investigaciones penales cumplan el criterio de eficacia en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos; es decir, deben ser exhaustivas, imparciales, independientes y rápidas, e incluir un elemento de escrutinio público, incluyendo la participación activa de las víctimas en la investigación.
- Ejercer acciones penales cuando estén justificadas por el resultado de la investigación.
- Garantizar a las víctimas el derecho a solicitar una investigación oficial.

### 3.3. *Vía administrativa*

Los Estados miembros deben aplicar las medidas legislativas y de otra índole para garantizar que las decisiones de las autoridades competentes, como las que conceden ayudas, presten servicios u otorguen licencias de exportación a empresas, tomen en cuenta los impactos sobre los derechos humanos, se difundan de manera apropiada y estén sujetas a una revisión administrativa o judicial.

### *3.4. Mecanismos no judiciales de remediación*

Los Estados miembros deben fomentar y facilitar el acceso a los mecanismos no judiciales de remediación, tanto estatales como no estatales, que cumplan los criterios establecidos en el principio 31 de los Principios Rectores.

Aquellos Estados miembros adheridos a las Líneas Directrices de la OCDE deben asegurar la eficacia de sus PNC mediante recursos humanos y financieros para que cumplan con sus funciones de revisión.

Asimismo, se debe alentar a las empresas para que establezcan mecanismos propios de reclamación en consonancia con el principio 31 de los Principios Rectores. En caso de que estos mecanismos ya estén en práctica, las empresas deben asegurarse de que no sean un impedimento para que las víctimas recurran a otros mecanismos judiciales y extrajudiciales de remediación.

### *4. Medidas adicionales para grupos en situación de vulnerabilidad*

La Recomendación CM/Rec(2016)3 insta a los Estados miembros a que exija a las empresas que operan dentro de su jurisdicción el respeto de los derechos laborales, de los niños y niñas y de los pueblos indígenas de conformidad con los estándares internacionales.

Asimismo, deben asegurar que la labor de las personas defensoras de derechos humanos que se enfocan hacia los efectos adversos de las actividades de las empresas no la obstaculicen presiones políticas, hostigamiento o coacciones de índole política o económica. A su vez, deben proteger y apoyar el trabajo de las personas defensoras en terceros Estados a través de misiones diplomáticas y consulares.

## **Referencias adicionales**

- Augenstein, Daniel; Van Genugten, Willem; Jagers, Nicola (2014). Business and Human Rights Law in the Council of Europe: Noblesse Oblige. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2501310>.

## iii. Organización de los Estados Americanos

### GUÍA DE PRINCIPIOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN EL CAMPO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO AMBIENTE EN LAS AMÉRICAS

- Informe del Comité Jurídico Interamericano sobre la responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas.
- Aprobado por unanimidad en la sesión celebrada el 13 de marzo de 2014.



### Objetivo

La **Guía de principios sobre responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**<sup>1</sup> es un documento recomendatorio y orientador, con el propósito de fortalecer los avances alcanzados por los países que integran la región en el ámbito de la responsabilidad social empresarial y superar los obstáculos y debilidades existentes en la materia.

### Proceso de adopción

El 15 de mayo de 2012, el Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó la Resolución AG/RES. 276 (XVII-O/12) que reconoce la responsabilidad de las empresas de promover y respetar la observancia de los derechos humanos en el contexto de sus actividades, añadiendo que el respeto a los principios de las normas laborales y ambientales son principios que las empresas deben honrar.

1 CJI/doc.436/13. Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_436-13.pdf](http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_436-13.pdf).

El 4 de junio de 2012, la Asamblea General de la OEA adoptó la Resolución AG/RES. 2753 (XLII-O/12) que alienta el diálogo entre el sector privado y los Congresos nacionales sobre el tema de la responsabilidad social, como también que los Estados miembros capaciten y asesoren a las pequeñas y medianas empresas para que participen en las iniciativas de responsabilidad social empresarial.

En marzo de 2013, durante el 82.º período ordinario de sesiones del Comité Jurídico Interamericano de la OEA, celebrado en Río de Janeiro, Brasil, los miembros de este órgano principal de la organización decidieron por unanimidad, y a propuesta del vicepresidente, incorporar en su agenda de trabajo el tema “Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas”, teniendo como base la competencia reconocida al Comité en el artículo 100 de la Carta, en el artículo 12 literal c) del Estatuto y en el artículo 6 literal a) de su Reglamento, para realizar por iniciativa propia los estudios y trabajos que considere convenientes para la región.

Para tal efecto, se pidió a la Secretaría del Comité Jurídico que apoyase al relator del tema, Dr. Fabián Novak, a efectos de solicitar a los países miembros que remitiesen la legislación interna existente sobre la materia así como cualquier otra documentación que pudiese resultar relevante para este fin.

Entre el 5 y el 9 de agosto de 2013, el relator presentó un primer informe en el 83.º período ordinario de sesiones del Comité Jurídico Interamericano, desarrollado en Río de Janeiro, Brasil, con el fin de que los miembros del referido órgano presentaran observaciones y sugerencias.

En marzo de 2014, el relator presentó un segundo informe que incorporaba nueva información remitida por los países y otra obtenida por el propio relator y, a su vez, presentó la Guía de principios sobre responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas para su revisión.<sup>2</sup>

La Asamblea General de la OEA, en su cuadragésima cuarta sesión, celebrada del 3 al 5 de junio de 2014, en Asunción, Paraguay, decidió aprobar la referida Guía de principios.

---

2 CJI/RES. 205 (LXXXIV-O/14). Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES\\_205\\_LXXXIV-O-14.pdf](http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES_205_LXXXIV-O-14.pdf).

## Contenido

La Guía de principios se basa en las características de la responsabilidad social empresarial en la región americana, en la ausencia de regulación (vinculante o voluntaria) a nivel hemisférico, así como en las diversas iniciativas elaboradas sobre la materia por organizaciones internacionales de carácter universal y regional.

El documento contempla medidas de carácter preventivo que las empresas deben adoptar a efectos de evitar infracciones de los derechos humanos o de los derechos laborales de sus trabajadores y del medio ambiente del entorno donde operan, así como para elaborar planes de emergencia y medidas de reparación ante eventuales daños provocados.

La Guía incide en medidas que de alguna manera pretenden superar las principales deficiencias que vienen observándose en la región en materia de responsabilidad social empresarial, a efectos de ser una referencia útil y práctica para los países miembros de la OEA en la construcción de una cultura de responsabilidad empresarial.

Estas medidas son:

- a. Las empresas, en el desarrollo de sus actividades, deben adoptar en el interior de ellas medidas preventivas y de protección de los derechos humanos, del medio ambiente y de los derechos laborales de sus trabajadores y de las poblaciones donde operan. En tal sentido, deben implementar políticas destinadas, por ejemplo: a eliminar cualquier forma de discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso; a respetar el derecho de los trabajadores a la sindicalización, negociación colectiva, a la salud y seguridad en el trabajo; al uso de tecnologías limpias y procedimientos de explotación ecológicamente eficientes, entre otras medidas, conforme al derecho internacional.
- b. Las empresas deben respetar el entorno, la propiedad así como las costumbres y formas de vida de las comunidades donde llevan a cabo sus operaciones, buscando cooperar y contribuir a su desarrollo económico, social y ambiental.
- c. Las empresas deben fomentar que sus proveedores y contratistas respeten los derechos señalados en el primer literal de esta Guía, a



efectos de no resultar cómplices de prácticas ilegales o contrarias a la ética.

- d. Las empresas deben implementar actividades de capacitación de sus funcionarios y empleados, de forma tal que internalicen su compromiso con la responsabilidad social empresarial.
- e. Las empresas deben llevar adelante estudios del impacto que tendrán sus actividades, los mismos que deben ser de conocimiento de las autoridades, pero también de la población en cuyo entorno desarrollarán sus actividades.
- f. Las empresas deben contar con planes de emergencia a efectos de controlar o atenuar eventuales daños graves al medio ambiente provocados por accidentes en el desarrollo de sus operaciones, así como con sistemas de alerta a las autoridades y a la población, que permitan una acción rápida y eficiente.
- g. Las empresas deben reparar y hacer frente a los daños provocados por el desarrollo de sus operaciones.
- h. La responsabilidad social de las empresas corresponde a todas ellas, independientemente de su tamaño, estructura, sector económico o características; sin embargo, las políticas, procedimientos y medidas establecidos en el interior de ellas puede variar en función de estas circunstancias.
- i. Las empresas deben disponer las medidas que sean necesarias para garantizar que los consumidores reciban los bienes o servicios que producen con los niveles de calidad requeridos en materia sanitaria y de seguridad. Para tal efecto, resulta fundamental que el bien o servicio indique la información suficiente sobre su contenido y composición, eliminando prácticas comerciales engañosas.
- j. Las empresas y los Estados donde estas operan deben fortalecer, respectivamente, los sistemas internos y externos de seguimiento, fiscalización y control del cumplimiento de los derechos laborales, de los derechos humanos y de la protección del medio ambiente. Esto implica, necesariamente, que los Estados implementen políticas eficientes de fiscalización y supervisión de las empresas en el desarrollo de sus actividades, como también que las propias empresas establezcan políticas para garantizar el respeto de los derechos humanos y del medio

ambiente en sus operaciones. Ambos mecanismos de fiscalización deben consultar fuentes externas, incluidas las partes afectadas.

- k. Los mecanismos internos y externos de fiscalización y control deben ser transparentes e independientes de las estructuras de control de las empresas y de cualquier tipo de influencia política.
- l. Lo anterior debe complementarse con el establecimiento de incentivos o formas de reconocimiento, tanto estatales como privadas, que beneficien o distinguen a las empresas activamente comprometidas con la responsabilidad social empresarial.
- m. Los Estados deben exigir a las empresas con las que celebran transacciones comerciales o se presenten a licitaciones el fiel cumplimiento de las obligaciones señaladas en el literal a) de la presente Guía.
- n. Las empresas deben también garantizar a los posibles afectados con sus actividades la posibilidad de acceder a mecanismos de reclamación interna, temprana, directa y eficaz.
- o. Las partes potencialmente afectadas por las actividades de la empresa tienen el derecho a recurrir a mecanismos de reclamaciones administrativas, judiciales e incluso extrajudiciales, eficaces, transparentes y oportunas.
- p. Debe llevarse a cabo la difusión de los principios que componen la responsabilidad social empresarial así como de las buenas prácticas empresariales que hayan arrojado beneficios para las comunidades locales donde operan, como también impactos positivos para las propias empresas. La responsabilidad social empresarial debe formar parte de una cultura compartida y asumida por todos, para lo cual la formación y sensibilización de los empresarios, de las autoridades y de la opinión pública en general resulta fundamental.
- q. Otros actores deben participar en este esfuerzo, desde las universidades y centros de investigación –brindando conocimientos e ideas para mejorar la actuación de las empresas– hasta las ONG, sindicatos, organizaciones sociales, medios de comunicación e Iglesias, quienes pueden servir como instrumentos de presión o de denuncia, pero también como órganos de apoyo y cooperación.

- r. Las asociaciones o gremios empresariales pueden ser actores clave en el fortalecimiento consciente y voluntario de la responsabilidad social empresarial, brindando asesoramiento técnico y capacitación, estableciendo redes de intercambio de información y experiencias entre empresas, creando estímulos y premios, entre otras acciones.

## Referencias adicionales

- Anicama, Cecilia (2008). “Las responsabilidades del Estado para regular y judicializar las actividades empresariales en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Informe sobre la Convención Americana sobre Derechos Humanos”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Anicama-responsabilidad-del-estado-bajo-sistema-interamericano-abr-2008.pdf>.
- Novak Talavera, Fabián (2014). “La “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas” elaborada por el Comité Jurídico Interamericano de la OEA”. *Derecho PUCP-Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 73, pp. 359-394.
- Salmón, Elizabeth (2012). “Mecanismos de reparación en el ámbito del sistema interamericano por violaciones de derechos humanos cometidos por empresas multinacionales: la responsabilidad estatal y la construcción de medidas reparatorias”. *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 12, pp. 1-11.

## RESOLUCIÓN AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) SOBRE LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

- Resolución de la Asamblea General de la OEA.
- Aprobada el 4 de junio de 2014.



### Objetivo

La **Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) sobre la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial**<sup>1</sup> reconoce el valor de los Principios Rectores y la necesidad de promover la temática de empresas y derechos humanos en la región.

### Contenido

A través de la Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14), la Asamblea General de la OEA reconoce que las empresas, independientemente de su tamaño, sector de actividad, contexto operacional o estructura, desempeñan un papel importante en la vida política, económica y social, y que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en cualquier lugar en que ejerzan sus actividades, independientemente de la capacidad de los Estados de cumplir con sus obligaciones en la materia.

Asimismo, subraya la importancia de la construcción de capacidades de todos los actores para que aborden los retos en la esfera de empresas y derechos humanos. En este sentido, reconoce el importante apoyo que recibieron los Principios Rectores en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

---

1 “Resolución AG/RES. 2840 (XLIV-O/14) sobre la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial”. Disponible en: [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES\\_2840\\_XLIV-O-14.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2840_XLIV-O-14.pdf).

Por otra parte, toma nota del informe adoptado por el Comité Jurídico Interamericano que contiene la Guía de principios sobre responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas.

En este sentido, la Asamblea General de la OEA resuelve:

1. Continuar promoviendo la aplicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, exhortando a los Estados miembros a que den la mayor difusión posible a esta iniciativa, facilitando el intercambio de información y compartiendo buenas prácticas de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, a fin de lograr una mayor concientización sobre los beneficios de su aplicación.
2. Resaltar la importancia de seguir avanzando en el tema de las empresas y los derechos humanos y, en este sentido, invitar a los Estados miembros a considerar el tema en las instancias correspondientes.
3. Alentar a los Estados miembros y a sus respectivos institutos nacionales de derechos humanos o instituciones competentes a estimular el diálogo constructivo entre empresas, Gobierno y sociedad civil y otros actores sociales para la aplicación de los Principios Rectores.
4. Solicitar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y a la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI), dentro del ámbito de sus competencias y de manera coordinada, que continúen apoyando a los Estados en la promoción y aplicación de los compromisos estatales y empresariales en materia de empresa y derechos humanos.
5. Solicitar al Consejo Permanente que realice una sesión especial de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos, en el primer trimestre del año 2015, para fomentar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en cuanto a la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Dicha sesión especial contará con la presencia de los Estados miembros y expertos gubernamentales, del sector académico y de la sociedad civil, y otros actores sociales, así como de las organizaciones internacionales, y que antes de la 45.<sup>a</sup> Asamblea General, a través de la Secretaría de Asuntos Jurídicos, elabore un informe compilatorio de la sesión.

## Sesión especial sobre promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial<sup>2</sup>

La sesión especial se llevó a cabo el día 29 de enero de 2015 en la que el presidente del Comité Jurídico Interamericano presentó el informe sobre la Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas,<sup>3</sup> que aborda la situación actual de la temática en la región a raíz de la información enviada por Argentina, Colombia, El Salvador, Jamaica, República Dominicana y los Estados Unidos respecto a la situación de la legislación interna existente, incluyendo decisiones jurisprudenciales, y presenta un análisis de la práctica empresarial a la luz de decisiones de la CIDH y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Asimismo, establece una serie de principios de responsabilidad social empresarial en materia de derechos humanos y el medio ambiente en las Américas que se dirigen a los Estados y las empresas.

La sesión especial contó con la participación de actores estatales, de la sociedad civil y del ámbito empresarial.

6. Solicitar al Consejo Permanente que informe a la Asamblea General, en su cuadragésimo cuarto período ordinario de sesiones, sobre la implementación de esta Resolución, cuya ejecución estará sujeta a la disponibilidad de recursos financieros en el programa-presupuesto de la Organización y otros recursos.

---

2 “Sesión especial sobre promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial”. Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/derechos\\_humanos\\_ambito\\_empresarial\\_sesion\\_2014\\_agenda.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/derechos_humanos_ambito_empresarial_sesion_2014_agenda.pdf).

3 “Segundo Informe sobre la Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas. OEA/Ser. CJI/doc.449/14 rev.1 Q, 24 febrero 2014”. Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_449-14\\_rev1.pdf](http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_449-14_rev1.pdf).

## Referencias adicionales

- Muñoz Quick, Paloma (2015). “El Estado de Empresas y Derechos Humanos en la Organización de Estados Americanos”. Disponible en: <https://bhramericasblog.wordpress.com/2015/07/31/situacion-de-empresas-y-derechos-humanos-en-la-organizacion-de-estados-americanos/>.
- Salazar, Katya (2015). “Empresas y Derechos Humanos: ¿un nuevo desafío para la OEA?”. *Aportes DPLF*, núm. 20, pp. 8-11.
- Slack, Keith (2011). “Derechos humanos e industrias extractivas en América Latina”. *Aportes DPLF*, núm. 15, año 4, pp. 4-6.

# RESOLUCIÓN AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) SOBRE LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

- Resolución de la Asamblea General de la OEA.
- Aprobada el 14 de junio de 2016.



## Objetivo

En materia de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, la **Resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) sobre la promoción y protección de derechos humanos**<sup>1</sup> tiene como objetivo continuar la promoción de la implementación y difusión de los Principios Rectores por parte de los Estados Miembros de la OEA, con el fin de que adopten iniciativas para que las empresas respeten los derechos humanos.

## Antecedentes

El 31 de diciembre de 2015, la CIDH aprobó un informe sobre las obligaciones de los Estados en el marco de actividades extractivas, de explotación y desarrollo con relación a los derechos de los pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes.<sup>2</sup>

## Contenido

En la Resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), la Asamblea General de la OEA señala que el desarrollo sostenible que promueve la Agenda 2030 se basa en

- 1 “Resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) sobre la promoción y protección de derechos humanos”. Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ag-res\\_2887\\_xlvi-o-16.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ag-res_2887_xlvi-o-16.pdf).
- 2 CIDH (2015). *Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo*. Washington D. C.: CIDH.



el comportamiento empresarial responsable. En este sentido, destaca que las empresas, incluidas las microempresas y cooperativas, han contribuido al desarrollo sostenible basado en el comportamiento empresarial responsable, dinámico y eficiente que protege los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales, de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera.

Por tanto, la Asamblea resuelve:

1. Continuar promoviendo la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, exhortando a los Estados miembros y a sus respectivos institutos nacionales de derechos humanos o instituciones competentes a que den la mayor difusión posible a estos principios, facilitando el intercambio de información, el diálogo constructivo y compartiendo buenas prácticas de promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial, a fin de lograr una mayor concientización sobre los beneficios de su aplicación e invitar a todos los Estados miembros a participar constructivamente en las iniciativas relacionadas al efectivo cumplimiento de las empresas con respecto a los derechos humanos.
2. Alentar a los mecanismos regionales de financiación y de desarrollo, especialmente al Banco Interamericano de Desarrollo, a que siempre que sea solicitado tanto por los Estados miembros como por las empresas y otras entidades públicas o privadas, apoyen los esfuerzos de implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos entre otras iniciativas en la materia que tengan lugar en el Hemisferio, y que consideren, en el ámbito de sus órganos de dirección, la evaluación de criterios para el respeto de los derechos humanos en sus mecanismos de financiación de proyectos.
3. Solicitar a la Secretaría General, a la CIDH y a la SEDI, dentro del ámbito de sus competencias y de manera coordinada, que continúen apoyando a los Estados miembros que así lo soliciten en la promoción y aplicación de los compromisos estatales y empresariales en materia de empresa y derechos humanos, incluidas, entre otras iniciativas, el apoyo en el desarrollo de planes de acción nacionales sobre empresa y derechos humanos como una de las formas de aplicar los Principios Rectores.

4. Solicitar a la CIDH que para el último semestre de 2016 realice un estudio sobre los estándares interamericanos en materia de empresas y derechos humanos a partir de un análisis de las convenciones, jurisprudencia e informes emanados del sistema interamericano, lo que podrá servir de insumo para los esfuerzos realizados por los Estados miembros en varias iniciativas nacionales e internacionales en la esfera de empresas y derechos humanos. Este mandato estará condicionado a la identificación de los recursos financieros necesarios. Como seguimiento de lo anterior, pedir a la CIDH que informe al Consejo Permanente durante el primer trimestre de 2017 sobre los resultados de dicho estudio.

#### **Informe temático sobre “Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos”**

El Plan Estratégico 2017/2021 de la CIDH decidió poner en marcha la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en 2017,<sup>3</sup> y designar para el cargo a Soledad García Muñoz por un período de tres años, renovable una vez.<sup>4</sup>

Dentro de su mandato se identifica una serie de desafíos persistentes en la región a los que dará prioridad. Entre ellos se encuentran las violaciones en el contexto de actividades realizadas por empresas, especialmente en relación con proyectos de extracción, desarrollo e inversión.

En este sentido, la Relatoría Especial ha tomado acciones tendientes a levantar información preliminar sobre el tema. Durante el I Foro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos realizó una consulta abierta sobre el tema. De manera similar, participó y realizó consultas con actores clave dentro de la III Consulta Regional para América Latina y el Caribe sobre empresas y derechos humanos organizada por la Oficina Regional del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Santiago de Chile.

---

3 “Plan Estratégico 2017/2021 OEA/Ser.L/V/II.161 Doc. 27/17”. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/planestrategico2017/docs/planestrategico-2017-2021.pdf>, p. 36.

4 “CIDH selecciona a Soledad García Muñoz como Relatora Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)”. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/090.asp>.

Dentro del marco del 167.º período de sesiones de la Comisión en Bogotá (Colombia), organizó un taller sobre experiencias, desafíos y buenas prácticas sobre planes de acción nacionales en dicha materia, así como una audiencia pública regional sobre empresas y derechos humanos. En esta audiencia las organizaciones subrayaron la importancia de la decisión de la CIDH de abordar la temática de empresas y derechos humanos. Asimismo, destacaron la necesidad de reforzar estándares regionales para asegurar de manera vinculante que los marcos normativos y mecanismos locales estén dirigidos a prevenir violaciones de derechos humanos en el marco de actividades empresariales, asegurar una efectiva rendición de cuentas de los Estados y las empresas, y reparar adecuadamente a las víctimas. También destacaron la obligación de respeto y diligencia debida del Estado, la urgencia de abordar la aplicación extraterritorial de dichas obligaciones así como la especial situación de riesgo y vulnerabilidad de determinados grupos frente a las actividades empresariales. Finalmente subrayaron su preocupación por la denominada captura corporativa del Estado, la insuficiencia de los esquemas voluntarios de responsabilidad y la asimetría de poder frente a dichos actores económicos.<sup>5</sup>

En abril de 2018, la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales inició un proceso de consulta, invitando a los Estados, a la sociedad civil y a otros actores interesados a responder un cuestionario y contribuir con toda la información adicional para su análisis como parte de la elaboración del informe temático sobre “Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos”.

El cuestionario constaba de cuatro bloques que buscan recabar información relevante para la elaboración del informe temático:

Bloque 1 – información de contexto.

Bloque 2 – marcos normativos y políticas públicas.

Bloque 3 – mecanismos y estándares en prevención y supervisión.

Bloque 4 – mecanismos y estándares sobre investigación, rendición de cuentas y reparación.<sup>6</sup>

---

5 “Audiencias Públicas, Reuniones de Trabajo, Actividades Promocionales y Reuniones Bilaterales del 167 período de sesiones de la CIDH”. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2018/041A.asp>.

6 “Cuestionario – Informe temático sobre empresas y derechos humanos estándares interamericanos”. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/docs/pdfs/2018/CuestionarioEmpresasDD-HH-ES.pdf>.

## Referencias adicionales

- Bravo Figueroa, Roberto Luis (2017). “La responsabilidad internacional de los Estados de origen de las industrias extractivas: aproximación a las obligaciones extraterritoriales del derecho a la consulta en el marco del SIDH”. *American University International Law Review*, vol. 32, núm. 4, pp. 789-817.
- Gos, Tatiana (2017). “La “responsabilidad de respetar” los derechos humanos y el establecimiento del deber de debida diligencia como una obligación legal para las industrias extractivas: desafíos y oportunidades en las Américas”. *American University International Law Review*, vol. 32, núm. 4, pp. 859-983.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2017). *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José: IIDH.

**VI.**

---

**NIVEL ESTATAL**



**a. Planes de acción nacionales  
sobre empresas y derechos  
humanos**





## PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

- Instrumentos políticos para la implementación de los Principios Rectores a nivel nacional.



### Objetivo

Un plan de acción nacional es un documento político en el que un Estado articula las prioridades y las acciones que adoptará para apoyar la implementación de obligaciones y compromisos internacionales, regionales o nacionales con respecto a un área o un tema de política determinado.

Los **planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos** (PAN) son una estrategia política desarrollada por un Estado para proteger contra las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Estos PAN contribuyen a:<sup>1</sup>

- Una mayor coordinación y coherencia en las diversas esferas de políticas públicas que se relacionan con las empresas y los derechos humanos dentro del Gobierno.
- Un proceso participativo para identificar las prioridades nacionales y medidas políticas y acciones concretas.
- La transparencia y la previsibilidad para las partes nacionales e internacionales interesadas.
- Un proceso de supervisión, medición y evaluación permanente de la aplicación.

---

1 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2016). *Orientación para los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos*. Ginebra: WG-business, p. 2.

- Una plataforma para el diálogo continuo entre múltiples partes interesadas.
- Un formato común pero flexible que facilite la cooperación, la coordinación y el intercambio internacional de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

## Proceso hacia la elaboración de planes de acción nacionales

El 25 de octubre de 2011, la Comisión Europea invitó a los Estados miembros de la UE a elaborar planes nacionales para la implementación de los Principios Rectores.<sup>2</sup>

El 14 de marzo de 2013, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (Grupo de Trabajo), en su informe presentado durante la vigésima tercera sesión del Consejo de Derechos Humanos, exhortó a los Estados a considerar la elaboración de un plan de acción nacional, a fin de definir las responsabilidades a nivel nacional, identificar las necesidades de recursos y movilizar a los agentes pertinentes, basándose en las lecciones aprendidas de experiencias similares en otros países.<sup>3</sup>

En este sentido, el Grupo de Trabajo creó una base de datos sobre los PAN y otra información pertinente en relación con los progresos conseguidos a nivel mundial en la aplicación de los Principios Rectores.<sup>4</sup>

El 15 de julio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos alentó a los Estados a adoptar PAN como medio para implementar los Principios Rectores dentro de sus respectivos territorios y jurisdicciones.<sup>5</sup>

En noviembre de 2016, el Grupo de Trabajo publicó una orientación que proporciona recomendaciones sobre el desarrollo, aplicación y actualización de los PAN.<sup>6</sup> Además de la orientación publicada por el Grupo de Trabajo, otra he-

---

2 Comisión Europea, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, COM (2011) 681 final (25 de octubre de 2011), p. 17.

3 A/HRC/23/32. Disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=21620](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=21620).

4 “Repositorio sobre los Planes de Acción Nacionales”. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

5 A/HRC/RES/26/22. Disponible en: [http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc\\_id=23800](http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=23800).

6 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2016). *Op. cit.*

rramienta complementaria para la elaboración de los PAN es el “Kit de Herramientas sobre planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos”,<sup>7</sup> desarrollado por la Mesa Redonda sobre Responsabilidad Corporativa Internacional (ICAR) y el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR).

Desde 2011, varios Estados se han embarcado en procesos para elaborar PAN. Hasta la fecha veintitrés Estados habían adoptado un PAN, y muchos más países están en proceso de desarrollar o se han comprometido a desarrollar un PAN.

PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	
Aprobados	En proceso de desarrollo
Reino Unido (2013)	Argentina
Países Bajos (2013)	Australia
Dinamarca (2014)	Azerbaiyán
Finlandia (2014)	Guatemala
Lituania (2015)	Grecia
Suecia (2015)	Japón
Noruega (2015)	Jordania
Colombia (2015)	Kenya
Suiza (2016)	Letonia
Italia (2016)	Malasia
Estados Unidos de América (2016)	Mauricio
Alemania (2016)	México
Francia (2017)	Marruecos
Polonia (2017)	Mongolia
España (2017)	Mozambique
Bélgica (2017)	Myanmar
Chile (2017)	Nicaragua
República Checa (2017)	Perú
Irlanda (2017)	Portugal
Luxemburgo (2018)	Tailandia
Eslovenia (2018)	Uganda
Corea del Sur (2018)	Zambia
Georgia (2018)	

7 ICAR; DIHR (2017). “Kit de Herramientas sobre planes de acción nacionales de empresas y derechos humanos”. Disponible en: [https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/hrb\\_2018/dihr\\_icar\\_nap\\_toolkit\\_may\\_15\\_2018\\_spanish.pdf](https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelses/hrb_2018/dihr_icar_nap_toolkit_may_15_2018_spanish.pdf).

## Criterios fundamentales

No existe un único modelo para el desarrollo de los PAN. No obstante, se han determinado algunos criterios fundamentales que los Estados deben tomar en cuenta para que sean eficaces:<sup>8</sup>

1. Los **Principios Rectores como base**: los PAN deben basarse y alinearse con los Principios Rectores y con los instrumentos internacionales de derechos humanos, con el fin de que reflejen adecuadamente los deberes del Estado de proteger contra las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales y proporcionar acceso a una reparación efectiva.

Asimismo, deben promover que las empresas respeten los derechos humanos a través de procesos de diligencia debida y de medidas corporativas que permitan el acceso a reparaciones.

2. **Respuesta a los desafíos específicos del contexto nacional**: los PAN deben adecuarse al contexto de cada país para hacer frente a los abusos de derechos humanos reales y potenciales relacionados con las empresas del país. Por tanto, cada Estado debe definir medidas concretas y realistas que proporcionen la mayor influencia posible en la prevención y reparación de estos perjuicios de derechos humanos.
3. **Inclusión y transparencia**: los PAN deben desarrollarse dentro de procesos inclusivos y transparentes para que las partes interesadas relevantes participen en el desarrollo y actualización de aquellos. La participación se debe asegurar en el lanzamiento del proceso, en el período de consulta, en la redacción y en la implementación.
4. **Un proceso continuo de revisión periódica y actualización**: los PAN se deben revisar y actualizar regularmente para que respondan a contextos cambiantes y aspirar a un progreso creciente.

Adicionalmente, se recomienda a los Estados que: establezcan un compromiso firme y de largo plazo para que el proceso de desarrollo de un PAN reciba la prioridad adecuada dentro del Gobierno; creen un mecanismo de coordinación, como un grupo asesor o un comité directivo interdepartamen-

---

8 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2016). *op. cit.*, pp. 3-5.

tal, que se reúna periódicamente a lo largo de un proceso para garantizar la coherencia entre los actores del Gobierno; asignen los recursos financieros pertinentes para el proceso; identifiquen a los grupos de interés; y proporcionen el desarrollo de capacidades para los actores estatales y los grupos de interés externos relevantes para que compartan el mismo entendimiento de los Principios Rectores.<sup>9</sup>

## Proceso de elaboración

Para el proceso de desarrollo e implementación de un plan de acción nacional se recomienda a los Estados que consideren cinco fases que se compone de quince pasos:<sup>10</sup>

### Fase 1: Inicio

1. Buscar y hacer público un compromiso formal del Gobierno.
2. Crear un formato para la colaboración entre departamentos y designar la dirección.
3. Crear un formato para el compromiso con las partes interesadas no gubernamentales.
4. Elaborar y publicar un plan de trabajo y asignar los recursos adecuados.

#### Evaluaciones de línea de base nacionales

El Grupo de Trabajo recomienda que al inicio de los procesos de desarrollo de un PAN se lleven a cabo evaluaciones de línea de base nacionales para identificar las lagunas legales y políticas en la aplicación de los Principios Rectores por parte del Gobierno. El análisis de estas evaluaciones identifica los problemas más destacados en relación con las empresas y los derechos humanos en un contexto dado y sirve para priorizar las acciones futuras para abordar las deficiencias en la implementación de los Principios Rectores.

[https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb\\_2018/dihr\\_icar\\_nap\\_toolkit\\_may\\_15\\_2018\\_spanish.pdf](https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hrb_2018/dihr_icar_nap_toolkit_may_15_2018_spanish.pdf)

9 ICAR; DIHR (2017). *Op. cit.*, pp. 19-25.

10 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2016). *Op. cit.*, pp. 5-11.

## **Fase 2:** Evaluación y consulta

5. Entender las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.
6. Identificar las deficiencias en la aplicación de los Principios Rectores por parte del Estado y las empresas.
7. Consultar a las partes interesadas y determinar las áreas prioritarias.

## **Fase 3:** Elaboración del PAN inicial

8. Elaborar el borrador inicial del PAN.
9. Realizar consultas sobre el proyecto a las partes interesadas.
10. Finalizar y presentar el PAN inicial.

## **Fase 4:** Aplicación

11. Ejecutar las acciones y continuar la colaboración entre departamentos.
12. Garantizar la supervisión por parte de las múltiples partes interesadas.

## **Fase 5:** Actualización

13. Evaluar los impactos del PAN anterior e identificar las deficiencias.
14. Consultar a las partes interesadas y determinar las áreas prioritarias.
15. Realizar borrador del PAN actualizado, realizar consultas, concluirlo y presentarlo.

## Estructura general y contenido

Se recomienda a los Estados que consideren la posibilidad de estructurar sus PAN en cuatro secciones:<sup>11</sup>

1. Una sección introductoria que indique: el compromiso del Estado de proteger contra las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con las empresas; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores; la importancia de las políticas y actividades descritas en el PAN.
2. La segunda sección debe proporcionar un contexto que introduzca los Principios Rectores, que aclare la relación del PAN con otras estrategias relacionadas con la política gubernamental y que esboce los retos claves nacionales relacionados con las empresas y los derechos humanos.
3. La tercera sección debe poner de relieve sus prioridades para hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales y describir las actividades en curso y previstas sobre los Principios Rectores dirigidos a los Estados. Por cada actividad planificada, los Gobiernos deben aclarar las modalidades de ejecución además de las responsabilidades claras de las entidades pertinentes, los plazos y los indicadores para evaluar el éxito.

En esta sección se recomienda que el contenido incluya: acciones prioritarias para abordar los principales vacíos y desafíos con base en las evaluaciones de línea de base nacionales y en las consultas de los grupos de interés; un enfoque específico para los grupos marginados o en riesgo (niños y niñas; mujer; minorías raciales, étnicas, religiosas u otras; personas LGBTIQI; personas que viven con discapacidades; pueblos indígenas; personas mayores; trabajadores migrantes y sus familias, entre otros); líneas de acción que sean específicas, medibles, alcanzables, relevantes y acotadas en el tiempo; líneas de acción que sean coherentes con otros marcos relevantes.<sup>12</sup>

---

11 *Ibid.*, pp. 12-13.

12 ICAR; DIHR (2017). *Op. cit.*, pp. 33-36.

4. La última sección debe especificar las modalidades de monitorización y supervisión, ya sea a través de un grupo de supervisión de múltiples partes interesadas. Asimismo, debe definir una fecha para la actualización del PAN e identificar mecanismos de medición del progreso.

## Requerimientos a las empresas

Un número considerable de planes de acción nacionales recomiendan que las empresas implementen procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuenta de sus impactos sobre los derechos humanos. Por tanto, alientan a las empresas a establecer políticas y procesos adecuados para el respeto de los derechos humanos<sup>13</sup> y a evaluar los riesgos e impactos, reales y potenciales, de sus actividades sobre la población y el medio ambiente.<sup>14</sup>

Algunos PAN señalan algunos criterios específicos que las empresas deberían considerar en los procesos de diligencia debida para que sean efectivos:<sup>15</sup>

- Considerar los riesgos internos (derivados de las propias operaciones de la empresa) y los riesgos externos (especialmente en relación con los socios comerciales y otras entidades con las que trabaja la empresa).
- Identificar los riesgos reales (con el fin de eliminarlos) y los riesgos potenciales (con el fin de prevenir cualquier pérdida o daño).
- Adaptar el proceso de diligencia debida de acuerdo con el tamaño de la empresa, la naturaleza de sus operaciones y los factores locales específicos.

---

13 “Plan de Acción Nacional de Dinamarca”. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark\\_NationalPlanBHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf).

14 “Plan de Acción Nacional de Colombia”. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf); “Plan de Acción Nacional de Italia”. Disponible en: [http://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117\\_f\\_NAPBHRENGFINALE-DEC152017.pdf](http://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALE-DEC152017.pdf); “Plan de Acción Nacional de Noruega”. Disponible en: [https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business\\_hr\\_b.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr_b.pdf); “Plan de Acción Nacional de Suecia”. Disponible en: <https://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf>.

15 “Plan de Acción Nacional de Republica Checa”. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NationalActionPlanCzechRepublic.pdf>.



- Implementar el proceso de diligencia debida en el sistema de gestión interno.
- Actualizar periódicamente el proceso de diligencia debida para reflejar las condiciones cambiantes.
- Aprovechar la experiencia y el conocimiento de expertos independientes que operan externamente o mantienen un alto grado de independencia personal.
- Consultar a los empleados, ya que deben tener la oportunidad de señalar los riesgos y proporcionar asistencia para la prevención de los mismos.
- Consultar al público, a las partes interesadas de la comunidad y a los grupos vulnerables en la formación del proceso de diligencia debida.

Otros PAN describen los elementos clave de los procesos de diligencia debida. Estos son: una declaración de política de derechos humanos; procedimientos para la identificación de impactos adversos, reales o potenciales en los derechos humanos; medidas para evitar los impactos potencialmente adversos y la revisión de la efectividad de estas medidas; divulgación de información; un mecanismo de queja.<sup>16</sup>

Asimismo, los PAN promueven que las empresas divulguen información no financiera en el marco de los procesos de diligencia debida<sup>17</sup> y fomentan la gestión responsable de la cadena de suministro con un enfoque sectorial a través de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Por tanto, proponen que las empresas implementen las guías sectoriales de diligencia debida como las de la OCDE.<sup>18</sup>

---

16 “Plan de Acción Nacional de Alemania”. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAP\\_Germany.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAP_Germany.pdf).

17 “Plan de Acción Nacional de España”. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>; “Plan de Acción Nacional de Francia”. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAP\\_France\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAP_France_EN.pdf); “Plan de Acción Nacional de Finlandia”. Disponible en: <https://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-aec16adfbac>.

18 “Plan de Acción Nacional de Bélgica”. Disponible en: [https://www.sdgs.be/sites/default/files/publication/attachments/20170720\\_plan\\_bs\\_hr\\_fr.pdf](https://www.sdgs.be/sites/default/files/publication/attachments/20170720_plan_bs_hr_fr.pdf).

## Referencias adicionales

- Business & Human Rights Resource Centre. “National Action Plans”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>.
- Cantú Rivera, Humberto (2017). “Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización del derecho internacional en el ámbito interno”. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XVII, enero-diciembre, pp. 113-144.
- Danish Institute for Human Rights. “National Action Plans on Business and Human Rights”. Disponible en: <https://globalnaps.org/>.
- De Felice, Damiano; Graf, Andreas. (2015). “The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms: An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. *Journal of Human Rights Practice*, vol. 7, núm. 1, pp. 40-71.
- Esteve Moltó, José Elías (2018). “Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos: la imperiosa complementariedad con normas vinculantes. Referencia al plan español”. *Anuario Español de Derecho Internacional*, vol. 34, pp. 729-751.
- Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2016). *Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Ginebra: WG-business.
- Márquez Carrasco, Carmen; Vivas Tesón, Inmaculada (coords.) (2017). *La implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros*. Navarra: Editorial Aranzadi.
- Methven O’Brien, Claire; Mehra, Amol; Blackwell; Sara; Poulsen-Hansen, Cathrine Bloch (2016) “National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights Governance Tool”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, núm. 1, pp. 117-126.

- Rojas Buendía, María del Mar (2016). “El desarrollo de los planes de acción nacional sobre empresa y derechos humanos y el estado actual de los planes de acción sobre RSC: España y los países nórdicos”. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política Pública*, núm. 23, pp. 35-91.



## **b. América**



## i. Canadá

### CANADIAN OMBUDSPERSON FOR RESPONSIBLE ENTERPRISE Y ADVISORY BODY ON RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

- Iniciativas en el marco de la política de conducta empresarial responsable en el exterior.
- Anunciadas el 17 de enero de 2018.



### Objetivo

El **Canadian Ombudsperson for Responsible Enterprise** y el **Advisory Body on Responsible Business Conduct** son iniciativas que refuerzan el compromiso de Canadá de promover los derechos humanos y de cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Por tanto, su objetivo es ayudar a las empresas canadienses a operar de manera responsable y mejorar el acceso a reparación por presuntos abusos de derechos humanos causados por las operaciones de empresas canadienses en el extranjero.

### Antecedentes

Desde 2013, más de 100 000 canadienses y más de 50 organizaciones de la sociedad civil se han unido a la campaña *Open for justice* de la *Canadian Network on Corporate Accountability*. Esta campaña tiene entre sus objetivos mejorar el acceso a los tribunales canadienses y la creación de un defensor de los derechos humanos para el sector extractivo en Canadá.<sup>1</sup>

---

1 Canadian Network on Corporate Accountability (2016). “Executive Summary: Draft model legislation to create a human rights ombudsperson for the international extractive-sector in Canada”. Disponible en: <http://cnca-rcrce.ca/wp-content/uploads/2016/03/Executive-Summary-Global-Leadership-in-Business-and-Human-Rights-Draft-Extractive-Sector-Ombudsperson-Model-Legislation-11022016.pdf>.

En 2015, el Partido Liberal de Canadá, el Nuevo Partido Democrático de Canadá, el Partido Verde de Canadá y el Bloc Québécois dieron un paso importante comprometiéndose a implementar medidas concretas para mejorar la responsabilidad empresarial de las empresas extractivas canadienses que operan en el extranjero.

## Mandato del Ombudsperson

El mandato del Ombudsperson consiste en abordar las quejas relacionadas con denuncias de violaciones de derechos humanos causadas por las actividades de las empresas canadienses en el exterior. Asimismo, se encarga de promover el respeto por los derechos humanos y la conducta empresarial responsable, así como la adopción e implementación de las mejores prácticas por parte de las empresas canadienses.

Por otra parte, el Ombudsperson puede hacer recomendaciones al Gobierno sobre el cumplimiento de las obligaciones de derechos humanos de Canadá y la implementación y el desarrollo efectivo de sus leyes, políticas y prácticas relacionadas con la conducta empresarial responsable de las empresas canadienses que operan en el extranjero en todos los sectores. El mandato del Ombudsperson se basa en iniciativas internacionales como los Principios Rectores o las Líneas Directrices de la OCDE.

El alcance del mandato del Ombudsperson tiene un carácter multisectorial, centrándose inicialmente en los sectores de la minería, el petróleo y el gas y la confección, con la expectativa de expandirse a otros sectores comerciales en el plazo de un año a partir de que el Ombudsperson tome posesión de su cargo.

En el caso de quejas de violaciones de derechos humanos causadas por las actividades de las empresas canadienses en el exterior, el Ombudsperson llevará a cabo una investigación colaborativa e independiente. En este sentido, buscará siempre que sea posible una solución colaborativa en las disputas o conflictos entre las comunidades impactadas y las empresas canadienses.

En estos casos, el Ombudsperson hará recomendaciones públicas a las empresas que se monitorizarán. Las recomendaciones pueden hacer referencia a una compensación, a una disculpa, al cese de actividades particulares, a



medidas de mitigación o a cambios en la política corporativa. Asimismo, ante cualquier evidencia que identifique un posible delito, podrá remitirlo a la autoridad correspondiente.

Cuando las empresas no cooperen en el proceso de investigación, el Ombudsperson tendrá la capacidad de recomendar la denegación o la retirada del apoyo financiero del Export Development Canada, como medida provisional o como recomendación final. Esta sanción proporciona una influencia para alentar a las empresas a participar de manera significativa en el proceso.

#### **Presentación de quejas**

Se prevé que el envío de quejas al Ombudsperson será por vía electrónica a través de la futura página web de la Oficina del Ombudsperson. Asimismo, también se podrán presentar quejas por correo ordinario para aquellas personas que no tienen acceso a un dispositivo electrónico o a Internet.

## **Mandato del Advisory Body**

El Advisory Body es un órgano conformado de múltiples partes interesadas que asesora al Gobierno de Canadá en la implementación efectiva y en el desarrollo de sus leyes, políticas y prácticas que abordan el tema de empresas y derechos humanos y la conducta empresarial responsable de las empresas canadienses de todos los sectores que operan en el extranjero. Asimismo, este órgano asesor proporciona asesoramiento relacionado con los procedimientos operativos del Ombudsperson.

#### **Miembros del Advisory Body<sup>2</sup>**

Los miembros voluntarios del Advisory Body representan a diversas partes interesadas, incluidas la sociedad civil, las empresas, la academia, entre otros, que cuentan con experiencia práctica en materia de conducta empresarial responsable. Los miembros del Advisory Body trabajan juntos para identificar las áreas en las que Canadá podría seguir avanzando en su enfoque sobre la conducta empresarial responsable en el extranjero.

---

2 “Members of the multi-stakeholder Advisory Body on Responsible Business Conduct”. Disponible en: <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/bios.aspx?lang=eng>.

En 2018, los dieciséis miembros del Advisory Body son:  
James Gordon Carr – Ministro de Diversificación del Comercio Internacional.  
John Ruggie – Harvard Kennedy School.  
Jackie King – Cámara de Comercio Canadiense.  
Alex Neve – Amnistía Internacional (Canadá).  
Phillip *Jerry* Asp – Gray Wolf Solutions Ltd./ Global Indigenous Development Trust.  
Michèle Asselin – Association Québécoise des Organismes de Coopération Internationale.  
Ben Chalmers – Asociación Minera de Canadá.  
Emily Dwyer – Canadian Network on Corporate Accountability.  
Bob Kirke – Canadian Apparel Federation.  
Harry Kits – World Vision Canada.  
Tim McMillan – Asociación Canadiense de Productores de Petróleo.  
Chris Moran – Global Affairs Canada.  
Emily Norgang – Congreso del Trabajo de Canadá.  
Doug Olthuis – United Steelworkers.  
Lesley Williams – Asociación de Prospectores y Desarrolladores de Canadá.  
Elana Wright – Development and Peace.

El Advisory Body se reunirá un mínimo de cuatro veces al año en persona o a través de medios electrónicos para avanzar y promover el mandato del Advisory Body y el de sus subcomités. La primera reunión del Advisory Body tuvo lugar el 23 de abril de 2018.<sup>3</sup>

Este órgano asesor informa anualmente al ministro de Diversificación del Comercio Internacional sobre las cuestiones relacionadas con la conducta empresarial responsable y los derechos humanos con respecto a las empresas canadienses que operan en el extranjero. Asimismo, informa sobre los posibles cambios reglamentarios, legislativos y normativos en materia de empresas y derechos humanos.

---

3 “First meeting of multi-stakeholder Advisory Body on Responsible Business Conduct abroad”. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2018/04/first-meeting-of-multi-stakeholder-advisory-body-on-responsible-business-conduct-abroad.html>.

## Referencias adicionales

- Above Ground (2018). “Transnational Lawsuits in Canada against Extractive Companies. Developments in Civil Litigation”. Disponible en: [http://aboveground.ngo/wp-content/uploads/2018/05/Cases\\_31May2018.pdf](http://aboveground.ngo/wp-content/uploads/2018/05/Cases_31May2018.pdf).
- Government of Canada (2018). “Advancing Canada’s Approach on Responsible Business Conduct Abroad”. Disponible en: [https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2018/01/advancing\\_canadasapproachonresponsiblebusinessconductabroad.html](https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2018/01/advancing_canadasapproachonresponsiblebusinessconductabroad.html).
- Government of Canada (2018). “Multi-stakeholder Advisory Body on Responsible Business Conduct abroad”. Disponible en: [http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/advisory\\_body-groupe\\_consultatif.aspx?lang=eng](http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/advisory_body-groupe_consultatif.aspx?lang=eng).
- Government of Canada (2018). “Responsible business conduct abroad – Questions and answers”. Disponible en: <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/faq.aspx?lang=eng>.
- Johnson, Mora (2018). “The Promise and Limitations of the New Canadian Business and Human Rights Ombudsperson”. Disponible en: <https://www.morajohnsonlaw.ca/blog/2018/1/26/the-promise-and-limitations-of-the-new-canadian-business-and-human-rights-ombudsperson>.
- Seck, Sara L. (2011). “Canadian Mining Internationally and the UN Guiding Principles for Business and Human Rights”. *Canadian Yearbook of International Law*, vol. 49, pp. 51-116.
- Seck, Sara L. (2015). “Business, Human Rights, and Canadian Mining Lawyers”. *Canadian Business Law Journal*, vol. 56, núm. 2, pp. 208-237.
- Seck, Sara L. (2017). “The Canadian Country Visit of the UN Working Group on Business and Human Rights. CIGI Papers No. 129”. Disponible en: <https://www.cigionline.org/sites/default/files/documents/Paper%20no.129.pdf>.

## ii. Colombia

### GUÍAS COLOMBIA EN DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

- Iniciativa multilateral de carácter voluntario.
- Nació en 2006 y se lanzó públicamente en 2010.



### Objetivo

La iniciativa multilateral de **Guías Colombia en derechos humanos y derecho internacional humanitario**<sup>1</sup> reúne a empresas que operan en el país, a organizaciones de la sociedad civil y al Gobierno colombiano, con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la situación de derechos humanos y el derecho internacional humanitario en Colombia. Esto a partir de la elaboración de lineamientos prácticos de diligencia debida para empresas que promuevan operaciones respetuosas con los derechos humanos.

Los lineamientos en el marco de las Guías Colombia cubren los siguientes temas:<sup>2</sup>

- Seguridad:
  - Relaciones entre las empresas y la seguridad privada.
  - Relaciones entre las empresas y la seguridad pública y otras agencias del Estado.
  - Empresas y derecho internacional humanitario.
- Temas laborales:
  - Libertad de asociación de los trabajadores sindicalizados u otras formas de asociación.

1 “Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y DIH”. Disponible en: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>.

2 “Guías Colombia. Documento Base”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59dce6613fcd7.pdf>.

- Salud ocupacional y seguridad industrial.
- Trabajo infantil.
- Comunidades:
  - Desplazamiento.
  - Derecho a la participación o consulta previa.
  - Tierras.
  - Contratación local de bienes y servicios/empleo a nivel local.
- Transparencia:
  - Extorsión.
  - Corrupción.
- Fortalecimiento institucional:
  - Uso adecuado de los recursos públicos.
  - Fortalecimiento de las instituciones del Estado.
- Temas ambientales
- Quejas y reclamaciones

### *Objetivos específicos*

Las organizaciones que forman parte de las Guías Colombia se comprometen a desarrollar y a implementar guías para promover el respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, que reflejarán: un trabajo conjunto y el logro de un consenso sobre criterios para la gestión transparente por parte de las empresas; las responsabilidades del Estado con respecto a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario; las oportunidades de la sociedad civil para contribuir a la promoción de estos derechos.

La iniciativa la ha liderado la Fundación Ideas para la Paz (FIP) en calidad de Secretaría Técnica. La FIP es un centro de pensamiento independiente de origen empresarial creado en 1999, que tiene como misión generar conocimiento, proponer iniciativas, desarrollar prácticas y acompañar procesos para contribuir a la construcción de una paz estable y duradera en Colombia.

## Participantes

Las empresas, las agencias del Gobierno y las organizaciones de la sociedad civil pueden participar en calidad de miembro o de observador.<sup>3</sup> Para ello, deben expresar su interés a la Secretaria Técnica de las Guías Colombia a cargo de la Fundación Ideas para la Paz.

### Miembros:

- Todos los miembros participan de manera constructiva en la creación conjunta de los elementos que hacen parte de la iniciativa.
- Ningún miembro hará labores de monitorización ni estará facultado para realizar labores de auditoría sobre otros miembros ni para juzgar su comportamiento, independientemente de su naturaleza.
- Todos los miembros deberán implementar las recomendaciones y lineamientos que se elaboren dentro de la iniciativa.
- Los miembros tienen voz y voto dentro de la iniciativa.
- Pueden participar en calidad de miembros las empresas, organizaciones de la sociedad civil y Gobierno.

### Observadores:

- Los observadores participan de manera constructiva a través de propuestas relativas a los temas que se desarrollen en el marco de la iniciativa.
- Ningún observador hará labores de monitorización ni estará facultado para realizar labores de auditoría sobre otros miembros ni para juzgar su comportamiento, independientemente de su naturaleza.
- Los observadores contribuyen con sus propuestas y observaciones teniendo siempre presente que dichas propuestas no tienen carácter vinculante.
- Los observadores tienen voz, pero no tienen derecho a voto.
- Pueden ser observadores las asociaciones empresariales, Gobierno, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales.

---

3 Guías Colombia. “Reglamento de gobierno interno de Guías Colombia”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59dce5e9e175a.pdf>, p. 6-7.

- Las empresas podrán ser observadoras por un período máximo de 1 año.

GUÍAS COLOMBIA CUENTA CON VEINTE MIEMBROS			
Empresas y gremios	Estado	Organizaciones de la sociedad civil	Organizaciones internacionales
ABB, ANDI, AngloGold Ashanti Colombia, EPM, Equion, Indupalma, ISAGEN, Telefónica y Tipiel	Agencia de Reincorporación y Normalización (ARN), Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo	Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), International Alert, Redprodepaz, Sistema Mujer y Fundación Renacer	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Organización Internacional para las Migraciones y la Red Local del Pacto Global

## Requerimientos a las empresas

Las principales responsabilidades de las empresas que participan en Guías Colombia como miembros u observadores son los siguientes:<sup>4</sup>

- Implementar las guías que se elaboren dentro del marco de la iniciativa, en lo respectivo a su campo de acción y cumplir con las reglas de reporte de progreso.
- Socializar internamente los acuerdos a los que se lleguen en la iniciativa para que haya un conocimiento generalizado de los compromisos que asume la empresa.
- Mantener y fomentar el diálogo constructivo y la construcción de confianza.
- Facilitar el desarrollo de sesiones de trabajo y eventos realizados en el marco de la iniciativa.
- Difundir y promover la adopción de las guías en otras empresas que no estén presentes en la iniciativa.
- Participar en la elaboración de guías y metodologías de trabajo, aportando desde su experiencia y conocimientos a la identificación de puntos críticos de la actividad empresarial, así como a las mejores maneras de abordar estos aspectos para avanzar en la promoción del respeto por los derechos humanos y mejorar las relaciones con grupos de interés.

4 *Ibid.*, p. 6.


## Guías temáticas

En el marco de Guías Colombia se han publicado seis guías temáticas que reconocen las diferentes esferas de los derechos humanos y su carácter integral, pero se concentran en lo relativo a la actividad empresarial en entornos vulnerables, marcados por la conflictividad social y la gobernabilidad frágil.

Las guías temáticas se estructuran en dos partes:

- Principios Generales, que son compromisos suficientemente amplios y se aplican a todo tipo de empresas y sectores.
- Principios de Acción, que son específicos sobre las acciones que deben llevar a cabo las empresas.

La construcción de las guías está a cargo de grupos de trabajo compuestos por miembros y observadores que manifiesten su intención de hacerlo. Terceros ajenos a la iniciativa podrán participar en la etapa de construcción de las guías en calidad de “expertos invitados” si el grupo de trabajo lo considera pertinente. Mientras tanto, la redacción de las guías temáticas está a cargo de la Secretaría Técnica.<sup>5</sup>

GUÍAS TEMÁTICAS	
Guía	Objetivos
<p>Guía de seguridad<sup>6</sup></p> 	<p>Esta Guía busca dar lineamientos claros sobre lo que las empresas que operan en Colombia deben hacer en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario cuando se despliegan las actividades de seguridad.</p> <p>En cuanto a la diligencia debida de las empresas en lo que tiene que ver con sus estrategia de seguridad, la Guía comprende una serie de pasos razonables para que las empresas tomen conciencia sobre cómo prevenir y abordar los impactos adversos derivados de sus actividades y relaciones comerciales.</p>

5 *Ibid.*, p. 10.

6 Guías Colombia (2014). “Guía de seguridad”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed7724745c.pdf>.



## GUÍAS TEMÁTICAS

### Guía

### Objetivos

#### Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario<sup>7</sup>



Esta Guía busca dar lineamientos claros sobre el actuar de las empresas que operan en Colombia para contar con mecanismos que les permitan manejar quejas y reclamaciones por parte de sus grupos de interés de manera atenta a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

A través de esta Guía se espera que las empresas pongan en marcha mecanismos de quejas y reclamaciones para responder a los abusos en temas de seguridad, medio ambiente, temas laborales, comunidades, transparencia y fortalecimiento institucional.

La Guía reconoce que los mecanismos de queja y reclamaciones son particularmente relevantes para empresas que operan en áreas afectadas por el conflicto o de alto riesgo. En este sentido, los mecanismos de quejas y reclamaciones son una herramienta útil, ya que pueden servir como sistema de alerta temprana y ofrecer a la empresa información sobre su impacto. Asimismo, pueden dar pistas sobre la mejor manera de adaptar sus prácticas, de evitar que las inconformidades escalen y de contribuir a su resolución.

#### Guía de trabajo decente<sup>8</sup>



Esta Guía tiene el propósito de orientar la operación empresarial de manera atenta y responsable con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario en Colombia y se centra en temas laborales, puntualmente en los siguientes: libertad sindical, oportunidades laborales, condiciones laborales, prevención del trabajo forzoso, de la explotación laboral infantil y de la explotación sexual, prevención de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, seguridad industrial y protección social, igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad.

#### Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso<sup>9</sup>



Esta Guía se fundamenta en el reconocimiento de que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y que la tierra es una temática transversal para el disfrute de derechos, particularmente en contextos rurales.

Por tanto, la Guía propone una serie de principios de acción en el momento de planear y adquirir los derechos de propiedad o de uso de la tierra, para evitar impactar negativamente en el goce de estos derechos.

La Guía hace énfasis en la diligencia debida de las empresas respecto a la compra y la adquisición del derecho al uso de la tierra, para poder garantizar operaciones empresariales respetuosas de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario en Colombia.

- 7 Guías Colombia (2014). “Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed7376bad2.pdf>.
- 8 Guías Colombia (2014). “Guía de trabajo decente”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed81d548ce.pdf>.
- 9 Guías Colombia (2014). “Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed7c35b96c.pdf>.

## GUÍAS TEMÁTICAS

### Guía

### Objetivos

**Guía para la diligencia debida en derechos humanos y derecho internacional humanitario en la cadena de suministro**<sup>10</sup>



La Guía tiene como objetivo ofrecer lineamientos a las empresas en el ejercicio de la diligencia debida en derechos humanos en sus cadenas de suministro, mediante una gestión responsable y transparente en sus relaciones con proveedores y contratistas.

También busca brindar a las empresas elementos suficientes para gestionar riesgos e impactos en su relación con proveedores y contratistas mediante un enfoque preventivo, sin desconocer la potestad de las empresas de tomar medidas correctivas en el caso de que el comportamiento de un proveedor o contratista sea contrario al respeto de los derechos humanos.

Por último, pretende establecer programas de desarrollo de proveedores e implementación de acciones de seguimiento para integrar a la gestión de derechos humanos de la empresa los riesgos e impactos asociados a su cadena de suministro.

**Guía para la diligencia debida en derechos humanos y derecho internacional humanitario en las acciones de fortalecimiento institucional**<sup>11</sup>



Esta Guía tiene el objetivo de brindar lineamientos que orienten a las empresas en su responsabilidad de respetar los derechos humanos en la implementación de acciones para el fortalecimiento institucional.

El alcance de esta Guía está dirigido, por un lado, al fortalecimiento de las capacidades y herramientas de las organizaciones, específicamente de las entidades del Estado para que cumplan efectivamente su función como garantes de derechos; y, por otro lado, a las organizaciones de la sociedad civil formalmente constituidas, para que participen de manera informada y capacitada en las decisiones del territorio.

También acota el alcance al fortalecimiento de las reglas de juego, enfocándose en el papel de la empresa en el respeto y promoción tanto de las normas y leyes estatales como de las costumbres y normas sociales que estén enmarcadas en la legalidad y la ética.

## Seguimiento del cumplimiento

Las empresas que participan deben cumplir con la presentación de un informe sobre los avances en la implementación de las guías. En los casos en los que los informes no demuestren mejoras o avances con respecto a la implementación de las guías o se identifique el incumplimiento de algún requisito

10 Guías Colombia (2014). “Guía para la diligencia debida en derechos humanos y derecho internacional humanitario en la cadena de suministro”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed6b8ba4a3.pdf>.

11 Guías Colombia (2014). “Guía para la diligencia debida en derechos humanos y derecho internacional humanitario en las acciones de fortalecimiento institucional”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed6f46e693.pdf>.

de permanencia, el Comité Directivo citará a la empresa a una reunión para la revisión de compromisos y resultados.

Se tomarán dos tipos de decisiones:<sup>12</sup>

- *Coaching*: Se ofrecerá a las empresas la posibilidad de contar con la asesoría de la Secretaría Técnica para que identifiquen las causas de sus bajos desempeños y diseñen un plan de mejora.
- Eliminación de la lista: Las empresas se retirarán de la iniciativa y no podrán reingresar como participantes en un plazo de dos años en los siguientes casos:
  - Se ha utilizado el *coaching*, pero no se demuestra avances.
  - La empresa o los encargados de tomar decisiones en el marco de sus funciones dentro de la empresa han sido condenados por una autoridad competente nacional o internacional por violaciones de derechos humanos e infracciones al derecho internacional humanitario, desde el momento de su ingreso a la iniciativa. Sin embargo, la empresa puede reingresar antes de los dos años si es absuelta tras apelar la condena en otra instancia.

## Referencias adicionales

- Alfonso Monroy, Maria Paula (2013). “Empresas y Derechos Humanos: una responsabilidad en construcción”. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 43, núm. 118, pp. 349-385.
- Fundación Ideas para la paz (2014). *Identificación de casos de empresas y derechos humanos: un obstáculo a superar desde el Estado*. Bogotá: Fundación Ideas para la paz.
- Guías Colombia. “Guías Colombia en Empresas, Derechos Humano y DIH. Desde 2006”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59f256da802e1.pdf>.

---

12 Guías Colombia. “Reglamento de gobierno interno de Guías Colombia”. Disponible en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59dce5e9e175a.pdf>, p. 13.

## iii. Estados Unidos

### SECCIÓN 1502 DE LA LEY DODD-FRANK DE REFORMA DE WALL STREET Y PROTECCIÓN A LOS CONSUMIDORES

- Legislación.
- Aprobada el 21 de julio de 2010.
- Sector minero.



#### Objetivo

El objetivo de la **Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y protección al consumidor**<sup>1</sup> es prevenir que el uso de minerales en conflicto beneficie o financie directa o indirectamente a grupos armados en la República Democrática del Congo (RDC) o en países colindantes, a través de la transparencia en las cadenas de suministro. Por tanto, se pretende disuadir a las empresas de continuar participando en el comercio de minerales que respaldan conflictos regionales.

La Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank incluye la definición de términos clave para su implementación.

Se entiende por “minerales en conflicto” el estaño, el tantalio, el tungsteno (wolframio) y el oro, incluidos sus derivados; así como cualquier otro mineral o sus derivados que el secretario de Estado determine que se utilizan para financiar conflictos en la RDC o en un país colindante.

En este sentido, los “países colindantes” son los países que comparten una frontera internacionalmente reconocida con la RDC. Estos países son Angola, Burundi, República Centroafricana, República del Congo, Ruanda, Sudán de Sur, Tanzania, Uganda y Zambia.

El término “grupo armado” se emplea para aquellos grupos identificados como perpetradores de abusos graves contra los derechos humanos.

1 “Section 1502 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act”. Disponible en: <https://legcounsel.house.gov/Comps/Dodd-Frank%20Wall%20Street%20Reform%20and%20Consumer%20Protection%20Act.pdf>.

## Antecedentes

El 21 de julio de 2010, el Congreso de los Estados Unidos promulgó la Ley Dodd-Frank que promueve la estabilidad financiera de los Estados Unidos, mejorando la rendición de cuentas y la transparencia en el sistema financiero, con el fin de proteger al contribuyente estadounidense poniendo fin a los rescates y defender a los consumidores de prácticas abusivas de servicios financieros, entre otros fines.

La Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank establece, entre otras cuestiones, que la Comisión de Bolsa y Valores (*Securities and Exchange Commission*) debe promulgar normas para la implementación de la Sección 1502.

El 22 de agosto de 2012, la Comisión de Bolsa y Valores emitió la regla final para implementar los nuevos requisitos de divulgación requeridos por la Ley Dodd-Frank.<sup>2</sup>

El primer período para la elaboración de los informes comenzó en enero de 2013.

En octubre de 2012, un grupo de empresarios impugnaron la regla final de la Comisión de Bolsa y Valores que implementa la Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank. Los demandantes sostenían que no se habían cumplido las obligaciones jurídicas contraídas en virtud de la Ley de Mercados de Valores, que el procedimiento de reglamentación había sido arbitrario en múltiples aspectos más y que la obligación de proporcionar información pública que imponían la norma y la Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank constituía un discurso obligado y violaba, por tanto, la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. El Tribunal de Apelaciones del Distrito de Columbia determinó que parte de la regla final era inconstitucional.

En febrero 2017, un Memorando del presidente Donald Trump reveló su intención de derogar la Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank, señalando los

---

2 “Final Rule of the Section 1502 of the Dodd-Frank Act”. Disponible en: <https://www.sec.gov/rules/final/2012/34-67716.pdf>.

altos costes administrativos y los impactos negativos para las comunidades en la República Democrática del Congo.<sup>3</sup>

En marzo de 2018, el Senado de Estados Unidos aprobó un proyecto de ley que deroga una serie de normas diseñadas para evitar una crisis financiera como la de 2008.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank establece requerimientos para que las empresas divulguen información con el objetivo de determinar si sus productos contienen minerales en conflicto y sobre las medidas de diligencia debida adoptadas en la cadena de suministro.

### *Aplicación personal*

Las disposiciones de la Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank se aplican a las empresas estadounidenses o extranjeras que cotizan en la Bolsa de los Estados Unidos, que utilicen minerales en conflicto para la funcionalidad o para la producción de un producto. Los principales sectores afectados son el electrónico y comunicaciones, aeroespacial, automotriz, joyería y productos industriales. Se estima, por tanto, que aproximadamente 6000 empresas están cubiertas por el ámbito de aplicación de la Sección 1502.

Para determinar si un mineral en conflicto es necesario para la funcionalidad de un producto, se debe considerar:

- Si el mineral en conflicto se agrega intencionalmente al producto o a cualquier componente del producto y no es un subproducto natural.
- Si el mineral en conflicto es necesario para la función, el uso o el propósito del producto.
- Si el mineral en conflicto se incorpora con fines de ornamentación o decoración, y que el propósito principal del producto sea la ornamentación o decoración.

---

3 Otano, Guillermo (2017). “Trump y los minerales en conflicto”. Disponible en: [https://elpais.com/elpais/2017/03/10/planeta\\_futuro/1489161724\\_873110.html](https://elpais.com/elpais/2017/03/10/planeta_futuro/1489161724_873110.html).

Para determinar si un mineral en conflicto es necesario para la producción de un producto, se debe considerar:

- Si el mineral en conflicto se incluye intencionalmente en el proceso de producción del producto, excepto si se incluye en una herramienta, máquina o equipo utilizado para producir el producto (como computadoras o líneas eléctricas).
- Si el mineral en conflicto está incluido en el producto.
- Si el mineral en conflicto es necesario para producir el producto.

## Requerimientos a las empresas

La Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank enmienda la Sección 13 de la Securities Exchange Act de 1934, con el fin de que las empresas presenten informes anualmente a la Comisión de Bolsa y Valores con respecto a cualquier mineral en conflicto que esté presente en sus productos.

El informe presentado a la Comisión debe incluir la siguiente información:

1. Una descripción de las medidas adoptadas por la empresa para ejercer la diligencia debida sobre la fuente y la cadena de custodia de los minerales en conflicto, que incluirán una auditoría independiente del sector privado para el informe presentado a la Comisión.
2. Una descripción de los productos fabricados o cuya fabricación se haya contratado que no sean “libres de conflicto RDC”, las instalaciones en las que se procesaron los minerales en conflicto, su país de origen y los esfuerzos realizados para determinar la mina o la locación de origen.

Se entiende que son “libres de conflicto RDC” (en inglés, *DRC conflict free*) aquellos productos que no contienen minerales que financian o benefician directa o indirectamente a los grupos armados en la RDC o en un país colindante.

La información publicada por las empresas debe estar accesible en sus páginas web.

La regla de implementación de la Comisión proporciona un proceso de divulgación que consiste en tres pasos que las empresas deben tener en consideración:

**Paso 1:** determinar si sus productos contienen minerales en conflicto que los someten a los requisitos de la Sección 1502 de Dodd-Frank.

Las empresas deben determinar si alguno de sus productos contiene minerales en conflicto y si dichos minerales son necesarios para:

1. La funcionalidad del producto fabricado.
2. El proceso de producción del producto.

**Paso 2:** determinar si los minerales en conflicto necesarios para la funcionalidad o producción de sus productos son originarios de los países cubiertos por la Sección 1502 de Dodd-Frank.

Las empresas deben realizar una “investigación razonable” acerca del país de origen de los minerales en conflicto utilizados (*reasonable country of origin inquiry*), para determinar si estos provienen de la RDC o de países colindantes, o si derivan de elementos reciclados o de desechos.

Se considera que se satisface el estándar de investigación de país de origen razonable si la empresa busca y obtiene información confiable que identifique las instalaciones en las que los minerales en conflicto se procesaron y que demuestre que estos no tienen su origen en los países cubiertos por la Sección 1502 o vienen de material reciclado o desechos.

**Paso 3:** llevar a cabo un proceso de diligencia debida en la cadena de suministro y elaborar un informe sobre minerales en conflicto.

Las empresas deben llevar a cabo un proceso de diligencia debida de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales cuando utilizan minerales en conflicto que provienen de los países cubiertos por la Sección 1502 de Dodd-Frank. El objetivo del proceso de diligencia debida es determinar si los minerales en conflicto utilizados por la empresa benefician o financian directa o indirectamente a grupos armados en la RDC o en países colindantes.

Asimismo, deben presentar un informe sobre las medidas que la empresa ha adoptado para ejercer la diligencia debida sobre la fuente y la cadena de custodia de sus minerales en conflicto. El informe debe incluir la siguiente información:



- El país de origen de los minerales en conflicto.
- Los esfuerzos para determinar la mina o ubicación de origen con la mayor especificidad posible.
- Las instalaciones utilizadas para procesar los minerales conflictivos, como las fundiciones o refinerías.
- Una descripción de los productos que no estén libres de conflicto.

Si en el transcurso del proceso de diligencia debida se determina que los minerales no provienen de los países cubiertos o de material reciclado o desechos, se libera a la empresa del requisito de presentar el informe.

Por otra parte, se requiere que las empresas que presentan su informe realicen una auditoría privada independiente, con el objetivo de expresar una opinión o conclusión sobre si el diseño de las medidas de diligencia debida que describen las empresas en sus informes cumplen con los estándares nacionales e internacionales y si la descripción de las medidas de diligencia debida que se desarrollaron son consistentes con las acciones de las empresas.

## Referencias adicionales

- Factor, Amy (2014). “Dodd-Frank’s Specialized Disclosure Provisions 1502 and 1504: Small Business, Big Impact”. *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal*, vol. 9, núm. 1, pp. 89-118.
- Lynn, David M. (2011). “The Dodd-Frank Act’s Specialized Corporate Disclosure: Using the Securities Laws to Address Public Policy Issues”. *Journal of Business & Technology Law*, vol. 6, núm. 2, pp. 327-356.
- Mirindi, Patient Lwango (2014). “Article 1502 du Dodd-Frank Act: Une Menace pour la Souverainete de la Republique Democratique du Congo sur ses Ressources Naturelles”. *Revue Quebecoise de Droit International*, vol. 27, núm. 2, pp. 27-58.
- Sells, Rebecca N. (2013). “Towards Stability in the Democratic Republic of the Congo – The Dodd-Frank Act’s Strengths and Weaknesses”. *Seattle Journal for Social Justice*, vol. 12, núm. 2, pp. 603-650.

- Silverman, Bryan Stuart (2014). “One Mineral at a Time: Shaping Transnational Corporate Social Responsibility through Dodd-Frank Section 1502”. *Oregon Review of International Law*, vol. 16, núm. 1 (2014), pp. 127-152.
- Stork, Victoria (2017). “Conflict Minerals, Ineffective Regulations: Comparing International Guidelines to Remedy Dodd-Frank’s Inefficiencies”. *New York Law School Law Review*, vol. 61, núm. 3-4, pp. 429-448.
- Taylor, Celia R. (2012). “New Disclosure Requirements under the Dodd-Frank Financial Reform Act: A Move towards Greater Transparency”. *European Company Law*, vol. 9, núm. 2, pp. 64-69.

## c. Europa



## i. Europa

### INICIATIVA “TARJETA VERDE” SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS POR VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS

- Declaración política.
- Lanzada el 18 de mayo de 2016.



Las iniciativas “Tarjeta Verde” (*green card*) son un nuevo mecanismo informal para que los parlamentos de los Estados miembros propongan de manera constructiva a la Comisión Europea la adopción de medidas o acciones legislativas, o de otra índole, sobre una determinada materia.

El Comité de la UE (*European Union Committee*) de la Cámara Alta del Parlamento del Reino Unido se encargó de promover este nuevo mecanismo para alcanzar y fortalecer un papel más activo de los Parlamentos de los Estados miembros en el proceso legislativo de la UE.

Se busca por tanto abrir el diálogo político para que los Parlamentos nacionales puedan, de forma conjunta, participar en el proceso legislativo de la UE.

### Objetivo

La iniciativa “Tarjeta Verde” sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones de derechos humanos<sup>1</sup> solicita a la Comisión Europea que inicie un procedimiento legislativo para garantizar la responsabilidad de las empresas por abusos a los derechos humanos. Por tanto, se solicita una legislación sobre diligencia debida para proteger a las personas y comunidades, cuyos derechos y medio ambiente local se ven afectados por las actividades de las empresas con sede en la UE.

1 “Green card” initiative at European Union (EU) level to ensure corporate accountability for human rights abuses. Disponible en: <http://oide.sejm.gov.pl/oide/en/images/files/pigulki/green%20card%20csr.pdf>.

## Propuestas

La iniciativa “Tarjeta Verde” la promueve Danielle Auroi, miembro del Parlamento francés, y la apoyan Francia, el Reino Unido, Italia, Estonia, Lituania, Eslovaquia, Portugal y los Países Bajos.

La iniciativa reconoce el reto que implica la responsabilidad de las empresas multinacionales sobre sus proveedores y empresas filiales y subcontratadas ubicadas en Estados donde no se cumplen estándares sociales y ambientales.

Por otro lado, observa que la responsabilidad social de las empresas es una cuestión abordada por las instituciones y el derecho de la UE. Sin embargo, tienen un alcance limitado para prevenir violaciones de derechos humanos en terceros Estados.

Asimismo, resalta que varios Estados miembro de la UE han adoptado PAN sobre empresas y derechos humanos. No obstante, las medidas contenidas en cada uno de ellos difieren de Estado a Estado y no son suficientes para hacer frente a los retos sociales y ambientales que implican las cadenas de suministro de las empresas.

Por tanto, la iniciativa solicita a la Comisión Europea que fortalezca la responsabilidad social de las empresas y presente una propuesta legislativa ambiciosa que aplique los principios de la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo.

La propuesta legislativa debe reunir las siguientes características:

1. Debe aplicarse a todas las empresas de cualquier sector que tengan su sede en algún Estado de la UE. En este sentido, deben establecerse criterios para eximir a las pequeñas empresas, sin excluir a las empresas matrices y *holdings*.
2. Debe contener obligaciones precisas de diligencia debida que se apliquen a las operaciones de las empresas y a las de sus filiales, proveedores y otros socios comerciales para prevenir riesgos sociales y ambientales.
3. Debe imponer sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de daños ambientales y sociales causados por el incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida.

## Referencias adicionales

- Bordignon, Marta (2016). “State Commitment in Implementing the UN-GPs and the Emerging Regime of National Action Plans: A Comparative Analysis”. *Human Rights & International Legal Discourse*, vol. 10, núm. 1, pp. 117-[ii].
- ECCJ (2016). “Members of 8 European Parliaments support duty of care legislation for EU corporations”. Disponible en: <http://corporatejustice.org/news/132-members-of-8-european-parliaments-support-duty-of-care-legislation-for-eu-corporations>.
- Serowaniec, Maciej (2015). “Towards the “green card” – strengthening the role of national parliaments in EU affairs?”. *Studi Polacco-Italiani di Toruń*, núm. 11, pp. 29-44.

## ii. Alemania

### ALIANZA ALEMANA PARA TEXTILES SOSTENIBLES

- Iniciativa multilateral.
- Lanzada el 16 de octubre de 2014.
- Sector textil y de la confección.



### Objetivo

La **Alianza alemana para textiles sostenibles**<sup>1</sup> es una iniciativa voluntaria de carácter multilateral lanzada por el Gobierno alemán, sindicatos, empresas y organizaciones de la sociedad. El objetivo de la Alianza es mejorar de manera continua las condiciones sociales, económicas y ambientales a lo largo de la cadena de suministro del sector textil.

Para alcanzar este objetivo la Alianza ha establecido cuatro elementos estratégicos:

- Definición conjunta de estándares y requisitos de implementación con plazos establecidos.
- Mejora de manera conjunta de las condiciones generales de los países productores y realización de recomendaciones a Alemania y a la UE para la adopción de medidas políticas.
- Comunicación transparente que facilita a los consumidores la identificación de textiles sostenibles y los avances de la Alianza.
- Establecimiento de una plataforma para revisar el progreso y la implementación de la Alianza y compartir lecciones aprendidas de los miembros.

1 “Partnership for Sustainable Textiles”. Disponible en: <https://www.textilbuendnis.com/en/>.



## Antecedentes

En abril de 2014, a raíz de diversos accidentes trágicos en las fábricas textiles en Bangladés y Pakistán, el ministro de Desarrollo de Alemania, Gerd Müller, invitó a varias partes interesadas a formar una mesa redonda sobre la industria textil para discutir opciones para mejorar los estándares ambientales y sociales en el sector. Más de setenta representantes de la industria textil, los sindicatos y la sociedad civil participaron en la mesa y redactaron un Plan de Acción que define los estándares sociales, ambientales y económicos que deben implementarse progresivamente a lo largo de la cadena de suministro de sector textil.

El 16 de octubre de 2014, se dio a conocer el Plan de Acción y se lanzó oficialmente la Alianza alemana para textiles sostenibles.<sup>2</sup>

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Alianza aborda los desafíos sociales, económicos y ambientales de las cadenas de suministro del sector textil. Los miembros de la Alianza implementan los estándares establecidos para mejorar de manera continua las siguientes condiciones en las cadenas de suministro del sector textil:

- Dimensión social:
  - Libertad de asociación y negociación colectiva.
  - Salarios dignos, horas extraordinarias pagadas, vacaciones pagadas, beneficios de la seguridad social.
  - Prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la esclavitud contractual.
- Dimensión económica:
  - Prácticas comerciales éticas.
  - Prevenir la corrupción.
  - Prácticas de compra que implementen los estándares de la Alianza.

---

2 Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (2014). “The Partnership for Sustainable Textiles”. Disponible en: [https://www.bmz.de/en/publications/topics/health/booklet\\_textiles.pdf](https://www.bmz.de/en/publications/topics/health/booklet_textiles.pdf), p. 6.

- Dimensión ambiental:
  - Gestión de riesgos ambientales.
  - Protección del suelo y de la biodiversidad.

### *Aplicación personal*

Los estándares establecidos son aplicables a las empresas del sector textil y de la confección que cumplan los requisitos de elegibilidad para ser miembros de la Alianza y que voluntariamente se comprometan a cumplir sus objetivos y estándares. Las empresas interesadas en ser miembros de la Alianza deben manifestarlo por escrito a la Secretaría de la Alianza.

Además de las empresas del sector textil y de la confección, las asociaciones e iniciativas activas en el ámbito de los textiles sostenibles, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos del sector, las entidades del Gobierno alemán y otras partes de interés como instituciones de investigación pueden ser miembros de la Alianza.<sup>3</sup>

La Alianza cuenta con más de ciento cincuenta miembros que representan aproximadamente la mitad del mercado textil en Alemania.<sup>4</sup>

## Requerimientos a las empresas

### *Responsabilidad individual de los miembros*

Las empresas que son miembros de la Alianza están sujetas al Proceso de Revisión diseñado para medir el progreso de los objetivos comunes<sup>5</sup> e individuales.

- Recolección de datos de referencia

En primer lugar, las empresas deben recolectar e identificar información que describa la situación actual relacionada con los objetivos comunes de la

3 “Plan of Action for the Partnership for Sustainable Textiles”. Disponible en: [http://www.bmz.de/de/zentrales\\_downloadarchiv/Presse/Textilbuendnis/Action\\_Plan\\_Partnership\\_for\\_Sustainable\\_Textiles.pdf](http://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/Presse/Textilbuendnis/Action_Plan_Partnership_for_Sustainable_Textiles.pdf), pp. 9-10.

4 “Members of the Partnership for Sustainable Textiles”. Disponible en: <https://www.textilbuendnis.com/en/who-we-are/members/>.

5 “Overview of targets”. Disponible en: <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/02/targets-overview-2017.pdf>.

Alianza para determinar el punto de partida para mejorar las condiciones sociales, económicas y ambientales de su cadena de suministro. Para ello, deben responder una serie de preguntas seleccionadas por los grupos de expertos de la Alianza<sup>6</sup> sobre sus prácticas comerciales y su gestión de la cadena de suministro. Cada empresa debe ser capaz de describir sus acciones que contribuyen a reducir el uso de químicos tóxicos, que aseguran que los empleados en sus fábricas reciben salarios justos o que fomentan que los agricultores utilicen métodos de cultivo sostenibles.

La información de referencia es confidencial y ningún otro miembro tiene acceso sin su consentimiento.

- Hoja de ruta

Tras la evaluación de referencia las empresas deben elaborar una hoja de ruta individual que establezca los objetivos que cumplir en un año como miembro de la Alianza. Además de los objetivos obligatorios, las empresas pueden formular objetivos individuales, siempre y cuando sean medibles, alcanzables, realistas y determinados en el tiempo, en relación con los indicadores establecidos por los grupos de expertos de la Alianza.

Las empresas deben remitir su hoja de ruta individual a la Alianza. Un proveedor de servicios externo examinará la verosimilitud de todas las hojas de ruta enviadas. Esto se realizará inicialmente comparando de forma lógica la línea de base y los objetivos formulados en su hoja de ruta.

- Informe de progreso

Una vez que empiecen a trabajar en los objetivos, las empresas deben elaborar un informe anual que aborde el progreso de los objetivos establecidos en la hoja de ruta individual. En caso de que las empresas no presenten ningún progreso, deberán explicarlo en su informe, que evaluará el Grupo de Trabajo encargado del Proceso de Revisión.

---

6 “Annual Report 2016/2017”. Disponible en: [https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/02/2018-01-10\\_NHTW-Jahresbericht-2017\\_EN\\_vo2.pdf](https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/02/2018-01-10_NHTW-Jahresbericht-2017_EN_vo2.pdf), pp. 10-13.

## Compromisos colectivos

Las empresas, como miembros de la Alianza, pueden participar en Iniciativas de Asociación, que son medidas en las que varios miembros se reúnen para abordar los desafíos identificados en los países productores. Estas medidas contribuyen de manera práctica a mejorar las condiciones generales sobre el terreno e involucran a los proveedores y las partes interesadas locales. Por tanto, permite a las empresas tomar medidas a nivel local y trabajar en los objetivos que han definido en su hoja de ruta individual.

Algunas de las Iniciativas de Asociación que se han llevado a cabo son:<sup>7</sup>

- La Iniciativa de Asociación sobre productos químicos y gestión ambiental (mayo 2017-diciembre 2018) tenía como objetivo sensibilizar y mejorar el acceso a la capacitación en productos químicos sostenibles y en la gestión ambiental en las fábricas de proveedores, y promover la sustitución de sustancias químicas peligrosas y la innovación tecnológica. China y Bangladés se identificaron como los primeros países prioritarios para la implementación de la Iniciativa.
- La Iniciativa de Asociación para la mejora de las normas laborales en Tamil Nadu (junio 2017-septiembre 2019) busca sensibilizar sobre cuestiones de sostenibilidad, implementar prácticas de contratación justas, mejorar las normas laborales y la transparencia en la industria textil y de la confección en Tamil Nadu, India.
- La Iniciativa de Asociación para mejorar la gestión de agua en Pakistán (mayo 2017-diciembre 2018) tenía como propósito mejorar la seguridad del agua a lo largo de la cadena de valor de la producción del algodón, para promover el crecimiento económico inclusivo en determinadas regiones de Pakistán

## Referencias adicionales

- Gardetti, Miguel Ángel (2017). *Textiles y moda – ¿Qué es ser sustentable?* Buenos Aires: Editorial LID.

---

7 *Ibid.*, pp. 17-19.

- Gardetti, Miguel Ángel; Torres Ana Laura (2013). *Sustainability in Fashion and Textiles: Values, Design, Production and Consumption*. Nueva York: Routledge.
- Jastram, Sarah; Schneider, Anna-Maria (2018). *Sustainable Fashion. Governance and New Management Approaches*. Heidelberg-Nueva York-Dordrecht-Londres: Springer International Publishing.
- Kaway, Mina (2009). *Corporate social responsibility through codes of conduct in the textile and clothing sector*. Ginebra: Graduate Institute of International and Development Studies.
- Subramanian Senthilkannan, Muthu (2017). *Textiles and Clothing Sustainability Implications in Textiles and Fashion*. Heidelberg-Nueva York-Dordrecht-Londres: Springer.

## PROPUESTA LEGISLATIVA DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL SOBRE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

- Propuesta legislativa.
- Lanzada en diciembre de 2016.



### Objetivo

En Alemania, el Gobierno y la sociedad civil han planteado la posibilidad de imponer obligaciones de diligencia debida a las empresas. En este sentido, una coalición de organizaciones de la sociedad civil presentó una **propuesta legislativa**<sup>1</sup> para que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida en sus actividades.

El objetivo de esta ley es garantizar que las empresas respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos en sus actividades y en sus cadenas de suministro. La protección de los derechos humanos sirve tanto al interés público como a los intereses de las personas que participan en las cadenas de suministro o que de otro modo se ven directamente afectadas por los impactos de tales cadenas de suministro.

### Proceso de elaboración

En 2016, Amnistía Internacional, Brot für die Welt, Germanwatch y Oxfam Alemania encargaron al Prof. Dr. Remo Klinger, al Prof. Dr. Markus Krajewski, a David Krebs y a Constantin Hartmann una propuesta legislativa para introducir la diligencia debida obligatoria en el ordenamiento jurídico alemán.

---

1 Klinger, Remo; Krajewski, Markus; Krebs, David; Hartmann, Constantin (2016). “Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten von Unternehmen im deutschen Recht”. Disponible en: <https://germanwatch.org/de/download/14745.pdf>.

Paralelamente, en noviembre del mismo año, el Partido Verde de Alemania presentó una moción pidiendo al Parlamento que establezca obligaciones legales de diligencia debida en materia de derechos humanos para las empresas.<sup>2</sup>

#### **La moción del Partido Verde de Alemania sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos**

La moción del Partido Verde propone la adopción de una ley de diligencia debida en materia de derechos humanos que imponga a las empresas las siguientes obligaciones:

- Llevar a cabo un análisis de riesgo de derechos humanos.
- Adoptar medidas de prevención de violaciones de derechos humanos.
- Adoptar medidas de remediación en caso de que se comentan violaciones de derechos humanos.
- Determinar deberes dentro de la organización, por ejemplo, protección de los denunciantes o el establecimiento de unidades de cumplimiento.
- Documentar y divulgar las acciones adoptadas para prevenir y remediar violaciones de derechos humanos.

La moción también propone facilitar el litigio civil para las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas y establecer mecanismos de reparación colectivos. Asimismo, también sugiere establecer sanciones efectivas para las empresas en caso de incumplimiento de sus obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos.

En diciembre de 2016, el Consejo de Ministros de Alemania aprobó el Plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos que establece objetivos y medidas para que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida en sus actividades.<sup>3</sup>

---

2 “Zukunftsfähige Unternehmensverantwortung – Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im deutschen Recht verankern”. Disponible en: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/102/1810255.pdf>.

3 “National Action Plan. Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016- 2020”. Disponible en: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e-8c2fa83dc507afadob2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf>.

## Plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos de Alemania

El PAN plantea la expectativa de que las empresas lleven a cabo procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos de acuerdo con su tamaño, el sector en el que operan y su posición en las cadenas de suministro y valor, especialmente cuando operan en países donde el Estado de derecho no se aplica o se aplica solo en parte.

El objetivo es que para el 2020 al menos el 50% de todas las empresas domiciliadas en Alemania con más de 500 empleados hayan incorporado algunos de los elementos del proceso de diligencia debida en sus operaciones. Si las empresas no lo han hecho, deberán explicarlo.

En caso de que las empresas no cumplan con esta expectativa, el Gobierno federal considerará medidas adicionales que impliquen medidas legislativas para implementar la diligencia debida en materia de derechos humanos.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Propuesta contempla que las empresas deben llevar a cabo procesos de diligencia debida para asegurar el respeto de los derechos humanos reconocidos en tratados internacionales, especialmente aquellos incluidos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966; en el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte, de 15 de diciembre de 1989; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966; en la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, de 10 de diciembre de 1984, entre otros.

Asimismo, también deben respetar los derechos laborales reconocidos en los convenios de la OIT, como en el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 9 de julio 1948, en el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1 de julio de 1949, en el Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso de 28 de junio



de 1930, en el Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 25 de junio de 1957, entre otros (§1, §3.1 y Anexo).

### *Aplicación personal*

Se prevé que la ley se aplique a las grandes empresas que, sin importar su forma jurídica, tengan su sede estatutaria, administración central o su centro principal de actividades en Alemania (§2.1.1). Se considera que una empresa es grande cuando sola o junto con sus empresas controladas o que la controlan excede alguno de los criterios establecidos en la ley en la fecha del balance (balance total, facturación o número de empleados) (§3.2).

Asimismo, también se aplicaría a pymes que llevan actividades propias o a través de una empresa controlada en un sector de alto riesgo o en una zona de conflicto o de alto riesgo (§2.1.2). La propuesta define zona de conflicto o de alto riesgo como aquellas áreas en las que tienen lugar conflictos armados o que permanecen en una situación frágil después de un conflicto, así como áreas con gobernanza y seguridad débiles o inexistentes en las que se producen violaciones generalizadas y sistemáticas del derecho internacional, incluidos abusos contra los derechos humanos (§3.5).

Las obligaciones impuestas por la ley también se aplicarían a cualquier actividad comercial realizada en el extranjero (§2.2).

### *Aplicación territorial*

La ley regularía todas las actividades de las empresas que se dirigen o controlan desde el territorio de Alemania.

## **Requerimientos a las empresas**

La Propuesta de ley impone a las empresas la diligencia debida obligatoria basada en los siguientes elementos: análisis de riesgos, prevención de riesgos, medidas de remediación y documentación y divulgación de la implementación del proceso de diligencia debida.

Asimismo, el legislador podrá imponer a las empresas obligaciones relacionadas con la gobernanza corporativa. Por ejemplo, podrá requerir la designación de una persona responsable de supervisar y gestionar todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento normativo (*compliance officer*) o el establecimiento de un sistema de protección para los denunciantes de las actividades ilícitas de las empresas (§9).

### *Análisis de riesgos*

Las empresas deben analizar si sus actividades generan riesgos de contribuir a la comisión de violaciones de derechos humanos (§6.1). El análisis de riesgos se extiende a las actividades de las filiales y a la cadena de suministro (§6.4). Asimismo, también se realizará el análisis de riesgos asociados a las decisiones estratégicas de las empresas (§6.5).

Para que un análisis sea adecuado, se deben tomar en cuenta los siguientes criterios (§6.2):

- El tamaño de la empresa.
- Los riesgos específicos de cada país o sector.
- La gravedad y la probabilidad de que se cometan violaciones de derechos humanos.
- El grado de contribución de la empresa a tales violaciones.

Si la empresa identifica indicios de riesgos de contribuir a la comisión de violaciones de derechos humanos, deberá realizar un análisis exhaustivo y detallado de los riesgos específicamente identificados que incluya a las personas afectadas (§6.3).

El análisis de riesgos se actualizará de manera continua en la medida en que haya motivos para hacerlo (§6.5).

### *Prevención de riesgos*

Si las empresas determinan que existe riesgo de contribuir a la comisión de violaciones de derechos humanos, deberán adoptar las medidas preventivas adecuadas en sus políticas y monitorizar su efectividad (§7). Por ejemplo,

si la empresa determina que existe riesgo de que violen los derechos de los trabajadores en sus filiales en el extranjero o en sus cadenas de suministro globales, puede llevar a cabo auditorías o capacitación para prevenir abusos de derechos laborales.

### *Medidas de remediación*

Si las violaciones de derechos humanos ya han ocurrido o son inminentes, las empresas deben adoptar inmediatamente las medidas adecuadas para prevenirlas o mitigarlas (§8). Las medidas de remediación se determinan de acuerdo con la violación de derechos humanos cometidas. Estas pueden incluir el establecimiento de mecanismos accesibles para la presentación de quejas o la finalización de las relaciones comerciales con otras empresas si esa es la única forma de garantizar que no contribuya a la comisión de violaciones de derechos humanos.

### *Documentación y divulgación de la implementación del proceso de diligencia debida*

Las medidas adoptadas para la implementación del proceso de diligencia debida deben documentarlas las empresas. Esta información se divulgará de conformidad con el §289.3 del Código de Comercio alemán sobre el desempeño no financiero de las empresas. Asimismo, debe conservarse en los archivos de las empresas, ya que las autoridades competentes de supervisar el cumplimiento pueden solicitarla (§11).

La documentación de la implementación del proceso de diligencia debida no solo constituye una prueba en interés de las personas afectadas por los abusos de derechos humanos, sino también para demostrar que la empresa cumplió con sus obligaciones de diligencia debida.

### *Cumplimiento de la ley*

Se prevé que el cumplimiento de las disposiciones de la ley esté supervisado por las autoridades de los estados federados (*Bundesland*), por ejemplo, por las oficinas de registro mercantil. Asimismo, también algunas autoridades federales podrán llevar a cabo tareas de supervisión, como la Oficina de Aduanas o la Oficina Federal de Asuntos Económicos y Control de Exportaciones.

Estas autoridades se encargarán de determinar si las empresas han llevado a cabo un procedimiento de diligencia debida a través del análisis de los documentos en manos de las empresas. Asimismo, podrán emitir órdenes administrativas *ad hoc* requiriendo, por ejemplo, que una empresa consulte con las partes afectadas o establezca un mecanismo para la presentación de quejas.

En caso de que se determine que las empresas no cumplen con sus obligaciones de diligencia debida, se las podrá multar o excluir de solicitar ayudas para el comercio exterior o de la adjudicación de contratos públicos.

### *Responsabilidad civil*

En caso de que el incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida cause daños a terceros, la Propuesta señala que las partes perjudicadas pueden interponer una demanda por daños y perjuicios conforme a las disposiciones del derecho civil. La Propuesta establece un estándar de deber de cuidado para las empresas y, por tanto, son responsables de aquellos daños que se puedan identificar y prevenir si se adoptan las medidas necesarias.

El estándar de deber de cuidado contemplado en la ley tiene un carácter de norma imperativa (leyes de policía), con el fin de que, en situaciones privadas internacionales, se aplique con independencia de la ley aplicable que resulte en virtud de las normas de derecho internacional privado (§15).

### Referencias adicionales

- Daamen, Nicolas; Gaul, Michael (2017). “Compliance due diligence in Germany”. *Business Ethics and Anti-Corruption World*, núm. 5, pp. 32-34.
- Grabosch, Robert; Scheper, Christian (2016). *Corporate Obligations with Regard to Human Rights Due Diligence Policy and Legal Approaches*. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Klinger, Remo; Krajewski, Markus; Krebs, David; Hartmann, Constantin (2017). “Legislative Proposal: Corporate Responsibility and Human Rights. Legal Text and Questions and Answers on the Human Rights Due Diligence Act proposed by German NGOs”. Disponible en: <https://germanwatch.org/de/download/18575.pdf>.

## iii. España

### PROPOSICIONES NO DE LEY SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

- Propositiones no de ley.
- Presentadas el 22 de marzo de 2013 y el 7 de marzo de 2018.



#### Objetivo

Las proposiciones no de ley son propuestas no vinculantes sobre diversos temas que presentan los grupos parlamentarios. En abril de 2013, el Congreso de los Diputados aprobó la **Proposición no de Ley sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos (162/000591)**,<sup>1</sup> que insta al Gobierno a avanzar en materia de empresas y derechos humanos mediante distintas actuaciones. Asimismo, en julio de 2018 se aprobó la **Proposición no de Ley sobre la responsabilidad de las empresas españolas transnacionales en relación con el respeto a los derechos humanos y medioambientales (161/003056)**,<sup>2</sup> que propone que se establezca una hoja de ruta vinculante para poner en marcha los Principios Rectores y, a su vez, que apoye el proceso de elaboración de un tratado internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.

---

1 “Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos (162/000591)”. Disponible en: <http://www.congreso.es/docu/tramit/LegX/162.591.pdf>.

2 “Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, sobre la responsabilidad de las empresas españolas transnacionales en relación con el respeto a los derechos humanos y medioambientales (161/003056)”. Disponible en: [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-387.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-387.PDF).

## Contenido

Las Proposiciones no de Ley 162/000591 y 161/003056 las presentó el Grupo Parlamentario Socialista para avanzar en la agenda nacional sobre empresas y derechos humanos, mediante instrumentos y medidas que atiendan los efectos de la globalización y que regulen las obligaciones de las empresas de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Para ello, se insta al Gobierno a:

1. Realizar las acciones oportunas con el objeto de propiciar e incentivar la incorporación de los Principios Rectores a las grandes empresas españolas que operan en todo el mundo, dentro de los Planes de Fomento de la Marca España (162/000591).
2. Elaborar un informe jurídico sobre las posibilidades de desarrollar mecanismos judiciales o no judiciales en cumplimiento de los Principios Rectores, que garanticen la reparación ante las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas (162/000591).
3. Sensibilizar y formar sobre los Principios Rectores a las empresas españolas que operan en Iberoamérica (161/003056).
4. Revisar la política de apoyo a la internacionalización de la empresa y la política de contratación pública para que se incluyan expresamente incentivos y requisitos para las empresas españolas, con independencia de que sean inversoras, contratistas o subcontratas, con la obligación de respetar los derechos humanos y los derechos de los pueblos indígenas en sus inversiones y trabajos internacionales (161/003056).
5. Adoptar un protocolo de relación de las autoridades diplomáticas españolas con los defensores de los derechos humanos y ambientales en aquellos Estados donde estén operando empresas españolas que, por su actividad, sean susceptibles de poder verse incurso en conflictos de esta índole (161/003056).
6. Poner en marcha un programa de protección de defensores de los derechos humanos e incrementar las partidas presupuestarias destinadas a dicha protección a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (161/003056).

7. Elaborar un informe jurídico sobre las posibilidades de aplicar a los tribunales españoles la intervención bajo los Principios Rectores a las empresas españolas. Aplicación que incluya sus actividades fuera del territorio nacional, valorando las reformas pertinentes que adoptar, con el fin de cumplir la obligación, en su caso, de reparación del Estado; así como la eliminación de los obstáculos de acceso a la justicia para las personas afectadas por aquellas operaciones empresariales realizadas en contra de los derechos humanos (161/003056).
8. Instar al Gobierno a promover una propuesta legislativa en materia de empresas y derechos humanos que se alinee con las recientes legislaciones aprobadas en la materia en otros Estados miembros de la UE (161/003056).

## Referencias adicionales

- Márquez Carrasco, Carmen (2014). *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*. Barcelona: Huygens.

## iv. Francia

### LEY DEL DEBER DE VIGILANCIA

- Legislación.
- Adoptada el 21 de febrero de 2017.
- Implementación del primer, segundo y tercer pilar de los Principios Rectores.



### Objetivo

La **Ley del deber de vigilancia**<sup>1</sup> introduce en el ordenamiento jurídico francés la diligencia debida obligatoria para que las empresas matrices, así como sus filiales, subcontratistas y proveedores, identifiquen, prevengan, mitiguen y rindan cuentas de las violaciones de derechos humanos y de los impactos ambientales causados por sus actividades.

### Proceso de adopción

El 6 de noviembre de 2013, se presentó la Propuesta de Ley del deber de vigilancia<sup>2</sup> que llegó a la Asamblea Nacional en enero de 2015. La Asamblea Nacional decidió enviar el texto a una de las comisiones para su debate y modificación posterior. El trabajo de la Comisión tuvo como resultado sustanciosas modificaciones a la Propuesta, que dieron lugar a una nueva versión.<sup>3</sup>

1 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>.

2 "Assemblée Nationale. Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 novembre 2013. Proposition de Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre". Disponible en: [www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp).

3 "Assemblée Nationale. Session Ordinaire de 2014-2015, 30 mars 2015. Proposition de Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre". Disponible en: [www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0501.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0501.asp).



En febrero de 2015, se presentó y aprobó la segunda versión de la Propuesta de ley con las modificaciones sustanciales en la primera lectura por la Cámara Baja de la Asamblea Nacional. No obstante, el Senado la rechazó, por lo que se devolvió una vez más a la Asamblea Nacional de acuerdo con el proceso legislativo del país.

En marzo de 2016, la Asamblea Nacional envió una vez más al Senado la Propuesta de ley, que, por su parte, adoptó una tercera versión en octubre del mismo año que pasó a convertirse en una transposición de la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación no financiera.<sup>4</sup>

En noviembre de 2016, la Asamblea Nacional adoptó una cuarta versión de la Propuesta de Ley.<sup>5</sup>

En marzo de 2017 se adoptó la Ley y entró en vigor el primer año financiero tras su publicación en el boletín oficial. En 2018, las empresas presentaron su primer plan de vigilancia.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Las empresas deben adoptar las medidas razonables de vigilancia para identificar riesgos y prevenir violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales; daños a la salud y a la seguridad de las personas; y daños al medio ambiente que sean resultado de las actividades de la empresa y las empresas que controla, directamente o indirectamente, así como de las actividades de los subcontratistas o proveedores con quien mantiene una relación comercial estable (artículo L. 225-102-4 de Código de Comercio).

---

4 Senat. Session Ordinaire de 2016-2017, 13 octobre 2016. Proposition de Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponible en: [www.senat.fr/leg/tas16-001.html](http://www.senat.fr/leg/tas16-001.html).

5 "Assemblée Nationale. Session Ordinaire de 2016-2017, 29 novembre 2016. Proposition de Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre". Disponible en: [www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/ta/ta0843.pdf](http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/ta/ta0843.pdf).

Se entiende por una relación comercial estable aquella que tiene lugar con o sin contrato, y con un cierto volumen de negocios y bajo una expectativa razonable de que la relación durará (artículo L. 442-6-1-5 a del Código de Comercio).

### *Aplicación personal*

La Ley se aplica a las empresas registradas o constituidas en Francia que al final de dos ejercicios financieros consecutivos empleen al menos a cinco mil trabajadores, en ella y sus subsidiarias directas o indirectas con domicilio social en el territorio francés, o por lo menos a diez mil trabajadores entre la empresa principal y sus filiales directas o indirectas, con domicilio social en el territorio francés o en el extranjero (artículo L. 225-102-4 del Código de Comercio). Se estima que la Ley cubre unas ciento veinte empresas.

## Requerimientos a las empresas

La Ley impone a las empresas la obligación de elaborar, divulgar e implementar un plan de vigilancia (*plan de vigilance*). Este plan debe elaborarse en colaboración con las partes interesadas de la empresa.

Por otra parte, se enumeran cinco medidas que el plan de vigilancia debe contener (artículo L. 225-102-4 del Código de Comercio):

1. Un mapa de riesgos para su identificación, análisis y priorización.
2. Un procedimiento de evaluación periódica de la situación de las filiales, subcontratistas o proveedores con los cuales se mantiene una relación de comercio, según el mapeo de riesgos.
3. Las acciones de reducción del riesgo o la prevención de lesiones graves.
4. Un mecanismo de alerta y recogida de informes relativos a la existencia y actualización del riesgo, establecido en consulta con los sindicatos representativos en la empresa.
5. Un mecanismo de seguimiento de las medidas puestas en práctica y una evaluación de su eficacia.

La publicación del plan y los resultados de su implementación efectiva deben incorporarse en su informe anual.

En caso de que las empresas obligadas a elaborar, divulgar e implementar un plan de vigilancia no cumplan en el plazo de tres meses siguientes al requerimiento, el órgano competente podrá, a petición de cualquier persona que demuestre un interés en la actuación, obligarle, en su caso bajo multa coercitiva, a cumplir con sus obligaciones. El presidente del tribunal, actuando de urgencia, puede solicitar a las empresas que cumplan con sus obligaciones.

El texto original de la Ley contemplaba una multa civil que no podía superar los diez millones de euros para las empresas que incumplieran sus obligaciones de elaborar, divulgar e implementar un plan de vigilancia.

Asimismo, también incluía la previsión de que, en el caso de incumplimiento de las obligaciones definidas, la empresa debía reparar el daño que el cumplimiento de estas obligaciones podría haber evitado.

No obstante, estas disposiciones se declararon inconstitucionales por la decisión del Conseil Constitutionnel n° 2017-750 DC, de 23 de marzo de 2017.<sup>6</sup>

### *Responsabilidad civil*

La Ley contempla un régimen de responsabilidad civil en caso de que se produzcan daños que se hubieran podido prevenir con el cumplimiento de la obligación de elaborar, divulgar e implementar un plan de vigilancia.

En consecuencia, las empresas pueden incurrir en responsabilidad civil en virtud de los artículos 1240 y 1241 del Código Civil francés, siempre que el incumplimiento de sus obligaciones en virtud de la ley pueda vincularse con el daño sufrido por la parte perjudicada. En este sentido, la carga de la prueba recae en la parte perjudicada, que debe demostrar que el incumplimiento dio lugar a los daños sufridos (artículo L. 225-102-5 del Código de Comercio).

---

6 “Décision n° 2017-750 DC du 23 Mars 2017 du Conseil Constitutionnel”. Disponible en: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2017/2017750DC.htm>.

## Referencias adicionales

- Cossart, Sandra; Chaplier, Jerome; Beau De Lomenie, Tiphanie (2017). “The French Law on Duty of Care: a Historic Step towards Making Globalization Work for All”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, núm. 2, pp. 317-323.
- French Law on the Corporate Duty of Vigilance. A Practical and Multidimensional Perspective (Dosier temático sobre la Ley del deber de vigilancia). *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires. Supplément à la Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, núm. 50 (14 de diciembre de 2017). Disponible en: [http://www.bhrinlaw.org/frenchcorporatedutylaw\\_articles.pdf](http://www.bhrinlaw.org/frenchcorporatedutylaw_articles.pdf).
- Guamán, Adoración (2018). “Deber de vigilancia, derechos humanos y empresas transnacionales: un repaso a los distintos modelos de lucha contra la impunidad”. *Homa Publica – Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, vol. 2, núm. 1, pp. 138 -184.

## v. Luxemburgo

### INICIATIVA SOBRE LA DILIGENCIA DEBIDA PARA LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES EN LUXEMBURGO

- Iniciativa de la sociedad civil.
- Lanzada en 2018.



### Objetivo

La **Iniciativa propuesta por las organizaciones de la sociedad civil sobre la diligencia debida para las empresas transnacionales en Luxemburgo**<sup>1</sup> tiene como propósito regular la diligencia debida obligatoria de conformidad con los Principios Rectores y con otros desarrollos normativos que han tenido lugar en Europa. La iniciativa invita a los partidos políticos a que incorporen esta propuesta dentro de sus programas electores.

### Ámbito de aplicación

#### *Aplicación material*

La propuesta de ley impondría a las empresas la obligación de respetar en sus actividades y en sus cadenas de suministro los derechos humanos reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los derechos reconocidos en los convenios de la OIT ratificados por Luxemburgo y los estándares ambientales internacionales.

---

1 La Iniciativa está respaldada por STM, Caritas, Cercle de Coopération, CPJPO, Justice et Pax Luxembourg, etika, Fairtrade Lëtzebuerg, Frères des homme, Greenpeace Luxembourg, OGBL, OGBL solidarité Syndicale, Partage.lu y SOS Faim. “Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg”. Disponible en: [http://astm.lu/wp-content/uploads/2018/03/Proposition-devoir-de-vigilance\\_partis.pdf](http://astm.lu/wp-content/uploads/2018/03/Proposition-devoir-de-vigilance_partis.pdf).

## *Aplicación personal*

La Iniciativa propone que la diligencia debida sea obligatoria para las empresas transnacionales domiciliadas en Luxemburgo.

## Propuestas

La Iniciativa reconoce que existe una tendencia creciente hacia los estándares vinculantes en materia de empresas y derechos humanos. Esto se refleja en la reglamentación de la diligencia debida que ha tenido lugar en varios países, e incluso a nivel de la UE. En este sentido, destaca que las normas vinculantes no afectan la competitividad de los países.

Por otra parte, señala un aumento en el consumo de productos de comercio justo en Luxemburgo, lo que demuestra una mayor conciencia de un país dependiente de productos del exterior.

Por tanto, la Iniciativa propone:

1. La adopción de una ley de diligencia debida para prevenir violaciones de derechos humanos y daños ambientales causados por las actividades globales de las empresas transnacionales domiciliadas en Luxemburgo. Asimismo, esta ley permitiría a las empresas una mejor gestión de los riesgos que implican sus actividades.
2. La creación de un órgano de supervisión y monitorización independiente que se encargue de asegurar la implementación de la diligencia debida por parte de las empresas.
3. La definición de sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida.
4. El establecimiento de un mecanismo efectivo que garantice a las víctimas de abusos corporativos el acceso a la justicia y a la remediación.
5. Las medidas anteriores deben verse reflejadas en el plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos.

## Referencias adicionales

- ASTM (2018). “Lancement de l’Initiative pour un devoir de vigilance des entreprises transnationales au Luxembourg”. Disponible en: <http://astm.lu/lancement-de-linitiative-pour-un-devoir-de-vigilance-des-entreprises-transnationales-au-luxembourg>.
- DELANO (2018). “Due Diligence Law for Lux Multinationals”. Disponible en: <http://delano.lu/d/detail/news/due-diligence-law-lux-multinationals/173231>.

## vi. Países Bajos

### ACUERDOS SECTORIALES PARA UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

- Iniciativa multilateral.
- Desde julio de 2016.
- Sector textil y de la confección, banca, oro, silvicultura sostenible, proteínas vegetales, productos alimenticios, seguros.



#### Objetivo

Los **Acuerdos sectoriales para una conducta empresarial responsable**<sup>1</sup> son iniciativas multilaterales de carácter voluntario firmadas entre el Gobierno holandés, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos y las organizaciones industriales.

Los objetivos de los Acuerdos sectoriales son:

- Mejorar la situación de los grupos que experimentan riesgos específicos causados por las actividades de las empresas y de sus cadenas de suministro en un período de tres a cinco años después de que se haya concluido un acuerdo.
- Ofrecer soluciones colectivas a problemas que las empresas no pueden resolver por completo o por sí solas.

#### Objetivos específicos

El objetivo del **Acuerdo del sector textil y de la confección**<sup>2</sup> es mejorar las condiciones de trabajo, prevenir la contaminación y promover el bienestar de los animales en los países productores.

1 “Dutch Agreements on International Responsible Business Conduct”. Disponible en: [https://www.imvoconvenanten.nl/agreements?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/agreements?sc_lang=en).

2 “Agreement on Sustainable Garment and Textile”. Disponible en: <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/~media/files/internet/talen/engels/2016/agreement-sustainable-garment-textile.ashx>.



La finalidad del **Acuerdo del sector bancario**<sup>3</sup> es trabajar hacia una situación en la que las actividades financieras y de préstamo de los bancos respeten los derechos humanos y los laborales.

El **Acuerdo del sector de la minería de oro**<sup>4</sup> tiene como propósito mejorar la transparencia en la cadena de suministro.

Por su parte, el **Acuerdo del sector de la silvicultura sostenible**<sup>5</sup> contribuye a la gestión sostenible de los bosques y está destinado a mejorar la conducta empresarial a lo largo de toda la cadena de valor de la madera.

El **Acuerdo del sector de las proteínas vegetales**<sup>6</sup> promueve una producción más sostenible y una mayor disponibilidad a nivel internacional de las proteínas vegetales como alternativa a la proteína animal.

El **Acuerdo del sector de los productos alimenticios**<sup>7</sup> tiene como objetivo minimizar los riesgos de los impactos negativos del sector, incluidas las violaciones de derechos humanos y los daños ambientales, así como promover una cadena de producción más sostenible.

Finalmente, el **Acuerdo del sector de seguros**<sup>8</sup> promueve la trazabilidad de la cadena internacional del sector para prevenir y abordar violaciones de derechos humanos, daños ambientales y maltrato animal.

---

3 “Dutch Banking Sector Agreement”. Disponible en: [https://www.imvoconvenanten.nl/banking?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/banking?sc_lang=en).

4 “Dutch Gold Sector IRBC Agreement”. Disponible en: [https://www.imvoconvenanten.nl/gold?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/gold?sc_lang=en).

5 “Agreement to Promote Sustainable Forestry”. [https://www.imvoconvenanten.nl/agreements/forestry?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/agreements/forestry?sc_lang=en).

6 “Voluntary agreement on international corporate social responsibility (ICSR) in the area of plant proteins”. Disponible en: <https://mvonederland.nl/sites/default/files/media/ICSR%20voluntary%20agreement%20on%20plant%20proteins.pdf>.

7 “Agreement for the Food Products Sector”. Disponible en: <https://www.imvoconvenanten.nl/~media/files/imvo/voedingsmiddelen/convenant-voedingsmiddelen.ashx>.

8 “Agreement for international socially responsible investment in the insurance sector”. Disponible en: [https://www.imvoconvenanten.nl/insurance?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/insurance?sc_lang=en).

## Antecedentes

En diciembre 2013, los Países Bajos publicaron su PAN sobre empresas y derechos humanos que contempla el desarrollo de acuerdos para promover la diligencia debida en aquellos sectores que presentan mayor riesgo de generar impactos adversos y la priorización del fortalecimiento de procesos de diligencia debida.<sup>9</sup>

En abril 2014, a petición del Gobierno holandés, el Consejo Económico y Social de los Países Bajos presentó una recomendación sobre los Acuerdos sectoriales para una conducta empresarial responsable, haciendo un llamamiento a diversos sectores y empresas para que tomen la iniciativa de suscribir acuerdos con el Gobierno, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para abordar los riesgos de violaciones de derechos humanos y daños ambientales en la cadena de suministro.<sup>10</sup>

En septiembre 2014, el Gobierno holandés publicó un análisis de riesgo sectorial que identifica trece sectores prioritarios en los que los riesgos son mayores y que requieren políticas empresariales para abordar los impactos adversos que generan sus actividades y cadenas de suministro, entre los cuales se encuentran el textil y de la confección, la construcción, la metalurgia y electrónica, el petróleo y gas, la agricultura y el agroalimentario, entre otros.<sup>11</sup>

Desde 2016 se ha iniciado un diálogo en varios sectores y con sus distintos actores en los Países Bajos y se han firmado los siguientes Acuerdos sectoriales:

- Textil y de la confección (9 de marzo de 2016).
- Banca (28 de octubre de 2017).

---

9 Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands (2013). “National Action Plan on Business and Human Rights”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/netherlands-national-action-plan.pdf>.

10 SER (2014). “Agreements on International Responsible Business Conduct. Advisory Report 14/04”. Disponible en: <https://www.ser.nl/~media/files/internet/talen/engels/2014/international-responsible-business-conduct.ashx>.

11 KPMG (2014). “MVO Sector Risico Analyse”. Disponible en: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/09/01/mvo-sector-risico-analyse>.

- Minería de oro (9 de junio de 2017).
- Silvicultura sostenible (22 de marzo de 2017).
- Proteínas vegetales (julio de 2018).
- Productos alimenticios (29 de junio de 2018).
- Seguros (5 de julio de 2018).

Otros Acuerdos en otros sectores están en proceso de elaboración.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Los Acuerdos sectoriales se enfocan hacia la prevención y reducción de los impactos adversos de las actividades y cadenas de suministro de las empresas de diferentes sectores, particularmente en relación con los siguientes impactos:

- Ambientales:
  - Emisiones de gases de efecto invernadero y contaminación atmosférica.
  - Contaminación del agua y del suelo.
  - Escasez de agua.
- Laborales:
  - Condiciones de trabajo insalubres e inseguras.
  - Trabajo infantil.
  - Derechos de las mujeres.
- Derechos humanos:
  - Despojo de tierras.
  - Privación de un entorno de vida limpio, seguro y saludable.
  - Agotamiento de los recursos naturales.

### *Aplicación personal*

Los Acuerdos se aplican a las organizaciones sectoriales y empresas que voluntariamente se comprometen a cumplir con sus disposiciones.

## Requerimientos a las empresas

Las empresas signatarias de los Acuerdos sectoriales se comprometen a implementar procesos de diligencia debida de conformidad con los Principios Rectores y con las guías sectoriales de diligencia debida de la OCDE, para prevenir y reducir los impactos adversos de sus actividades y sus cadenas de suministro.

Por tanto, deben adoptar las medidas adecuadas según su tamaño y el sector en el que operan para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de sus impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y laborales y el medio ambiente.

### *Identificación de riesgos*

Las empresas signatarias de los Acuerdos sectoriales deben identificar y analizar los impactos adversos que generan sus actividades y cadenas de suministro. En el caso de las empresas del sector textil y de la confección, deben preparar un plan de acción señalando los posibles riesgos que generan sus actividades.<sup>12</sup> Por su parte, los bancos deben solicitar información a sus clientes para la identificación de los impactos adversos que generan sus préstamos o financiación.<sup>13</sup> Las empresas del sector de la minería identifican los impactos negativos de su cadena de suministro a través de un sistema de gestión de riesgos.<sup>14</sup>

### *Medidas para responder a los riesgos identificados*

Un segundo paso del proceso de diligencia debida consiste en prevenir o mitigar los riesgos e impactos identificados mediante la adopción e implementación de medidas apropiadas. Cuando no es posible abordar todos los impactos al mismo tiempo, se deben establecer prioridades para prevenir y reducir los impactos que sean irreversibles. En este sentido, las empresas del sector textil y de la confección incluyen las medidas de prevención y mitigación en un plan de acción que elaboran como parte de la implementación

---

12 Agreement on Sustainable Garment and Textile. *Op. cit.*, p. 8.

13 Dutch Banking Sector Agreement. *Op. cit.*, pp. 14-15.

14 Dutch Gold Sector IRBC Agreement. *Op. cit.*, p. 20.

del proceso de la diligencia debida.<sup>15</sup> Los bancos deben adoptar medidas correctivas y, como último recurso a discreción, puede terminar la relación con el cliente para prevenir impactos adversos.<sup>16</sup> Las empresas del sector de la minería deben diseñar e implementar un plan de gestión de riesgos para responder a los impactos identificados.<sup>17</sup>

### *Evaluación de las medidas adoptadas*

Los Acuerdos sectoriales contemplan que las empresas evalúen las acciones sobre los impactos identificados. Esta evaluación en algunos casos puede llevarse a cabo por terceros. Por ejemplo, en el caso del sector textil y de la confección, la Secretaría del Acuerdo sectorial se encarga de evaluar la calidad y el progreso de los planes de acciones.<sup>18</sup> Por su parte, las empresas del sector de la minería de oro pueden llevar a cabo o solicitar una auditoría por terceros independientes para comprobar las prácticas de diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro.<sup>19</sup>

### *Transparencia y monitorización*

Las empresas partes de los Acuerdos sectoriales deben elaborar informes anuales sobre los avances de la implementación de las disposiciones establecidas en los Acuerdos. En caso de que las empresas no informen sobre los avances deberán indicar las razones para no hacerlo. La información proporcionada por las empresas la evaluarán los Grupos Directivos de los Acuerdos para monitorizar la implementación.

### *Resolución de conflictos*

Los Acuerdos sectoriales contemplan mecanismos de resolución de conflictos entre las partes en caso de controversias relacionadas con las disposiciones establecidas en los Acuerdos. Las disputas entre las partes se intentarán resolver en primer lugar de manera bilateral. En caso de que no lleguen a un

---

15 Agreement on Sustainable Garment and Textile. *Op. cit.*, p. 8.

16 Dutch Banking Sector Agreement. *Op. cit.*, p. 17.

17 Dutch Gold Sector IRBC Agreement. *Op. cit.*, p. 22.

18 Agreement on Sustainable Garment and Textile. *Op. cit.*, p. 10.

19 Dutch Gold Sector IRBC Agreement. *Op. cit.*, p. 22.

acuerdo, los Grupos Directivos de cada Acuerdo abordarán la controversia a través del diálogo entre las partes y tomarán una decisión unánime con recomendaciones vinculantes para las partes implicadas.

## Referencias adicionales

- Business & Human Rights Resource Centre. “Dutch Agreements on International Business Responsibility”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/dutch-agreements-on-international-business-responsibility>.
- CNV Internationaal (2017). “Acuerdos sectoriales conjuntos para una conducta empresarial responsable”. Disponible en: <http://cgthonduras.org/wp-content/uploads/2017/03/Acuerdos-Sectoriales-conjunto-para-una-conducta-empresarial.pdf>.
- Doing Business Right (2017). “The Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile. Taming transnational supply chains via corporate due diligence”. Disponible en: <http://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/the-dutch-agreement-on-sustainable-garment-and-textile-taming-transnational-supply-chains-via-corporate-due-diligence>.
- Duval, Antoine; Partiti, Enrico (2018). “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights in (National) Action: The Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile”. En: *Netherlands Yearbook of International Law 2017*, La Haya: Asser Institute, pp. 381-409.
- Thompson, Benjamin (2018). “The Dutch Banking Sector Agreement on Human Rights: An Exercise in Regulation, Experimentation or Advocacy?”. *Utrecht Law Review*, vol. 14, núm. 2, pp. 84-107.

## LEY DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL

- Legislación.
- Aprobada por el Parlamento el 21 de febrero de 2017.
- A la espera de aprobación por el Senado.



### Objetivo

La **Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil**<sup>1</sup> tiene como objetivo principal la lucha contra el trabajo infantil. Para ello, la Ley impone a las empresas obligaciones de diligencia debida para evitar que los consumidores adquieran bienes y servicios que se produzcan con mano de obra infantil. Por tanto, las empresas deben adoptar las medidas razonables para evitar el trabajo infantil.

Se espera por consiguiente que las empresas eviten el suministro de productos y servicios de países con alto riesgo de recurrir a la mano de obra infantil.

### Proceso de adopción

En junio de 2016, el parlamentario Roelof van Laar del Partido Laboral presentó al Parlamento holandés un Proyecto de ley sobre diligencia debida para prevenir que los consumidores adquieran bienes y servicios que se produzcan con mano de obra infantil.

En febrero de 2017, después de algunas enmiendas al Proyecto de ley de diligencia debida en el trabajo infantil, la Cámara Baja del Parlamento holandés adoptó la Ley con 82 votos a favor de 150.

---

1 “Voorstel van wet van het lid Van Laar houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid): 34 506”. Disponible en: <https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmjeyo/vk57gun38ytv>.

El 14 de mayo de 2019, el Senado holandés votó a favor de la adopción de la Ley. La entrada en vigor de la Ley estaba programada para el 1 de enero de 2020. Sin embargo, debido al retraso en el proceso de adopción, la fecha de entrada en vigor aún no se ha determinado. Las empresas tendrán seis meses para cumplir con sus obligaciones una vez que entre en vigor.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Las empresas deben llevar a cabo procesos de diligencia debida para identificar y prevenir el trabajo infantil en las cadenas de suministro. El término de “trabajo infantil” empleado en la Ley se basa en los convenios de la OIT sobre la edad mínima (núm. 138)<sup>2</sup> y sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182),<sup>3</sup> que definen como trabajadores infantiles a los menores de 12 años que realizan actividades remuneradas, a los de 12 a 14 años que realizan trabajos más que livianos, y a todos los niños y niñas sometidos a las peores formas de trabajo infantil, por medio de las cuales se les esclaviza, se les recluta a la fuerza, se les prostituye, se les somete a la trata, se les obliga a cometer actividades ilegales o se les pone en peligro.

### *Ámbito de aplicación personal*

La Ley se aplica a las empresas registradas en los Países Bajos, así como a las empresas en terceros Estados que comercializan sus productos o servicios en el mercado holandés dos o más veces al año. El Gobierno puede exentar de estas obligaciones a las empresas de sectores cuyo riesgo de recurrir a la mano de obra infantil es mínimo. Se espera que el instrumento administrativo que complementa la Ley establezca criterios para determinar las empresas sujetas a sus disposiciones para evitar cargas desproporcionadas a las pymes.

---

2 “C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)”. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312283,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312283,es).

3 “C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)”. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312327,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312327,es:NO).



## Requerimientos a las empresas

Algunos de los aspectos relacionados con la interpretación y la implementación de la Ley están aún por determinarse a través de un instrumento administrativo (*Algemene Maatregel van Bestuur*) que se elaborará tras la aprobación del Senado.

### *Declaración de proceso de diligencia debida para prevenir el trabajo infantil en la cadena de suministro*

La Ley determina que las empresas dentro del ámbito de aplicación están obligadas a presentar una declaración a la autoridad regulatoria, que está aún por determinarse, manifestando que han llevado a cabo un proceso de diligencia debida para prevenir el trabajo infantil en la cadena suministro.

La forma y el contenido de la declaración los determinará el instrumento administrativo que desarrolla la Ley.

Las declaraciones de las empresas se publicarán en la página web de la autoridad regulatoria.

### *Diligencia debida*

La Ley entiende por diligencia debida el proceso de evaluación e investigación de alguna sospecha razonable de que los bienes y servicios suministrados a lo largo de la cadena de valor se han producido con mano de obra infantil. La evaluación y la investigación deben cumplir los estándares de la “Herramienta de orientación sobre el trabajo infantil destinada a las empresas”,<sup>4</sup> creada conjuntamente por la OIT y la Organización Internacional de Empleadores.

Si la evaluación e investigación indican que existe una sospecha razonable de que se ha recurrido al trabajo infantil para la producción de un bien o servicio, se espera que la empresa elabore un plan de acción de conformidad con los estándares internacionales para prevenir que ocurra. Los requisitos

---

4 OIT; OIE (2016). *Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas: Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil*. Ginebra: OIT.

del plan de acción aún están por desarrollarse y definirse en el instrumento administrativo.

### *Incumplimiento de la Ley*

Las empresas que no presenten su declaración recibirán una multa de hasta 4100 euros. La multa puede aumentar si se presentan nuevas quejas relacionadas con el incumplimiento de la obligación de la empresa o si la empresa no cumple con las instrucciones o términos de ejecución obligatorios impuestos por la autoridad regulatoria.

Cualquier persona (natural o legal) puede presentar una queja a la autoridad regulatoria sobre la base de pruebas concretas de que los bienes o servicios de una empresa se produjeron con trabajo infantil. Para ello, en primer lugar, se debe presentar la queja ante la empresa para resolverse ante su mecanismo de queja o reclamación. Si la empresa no lo resuelve en seis meses o esto no conduce a una solución, la queja se puede presentar ante la autoridad regulatoria.

Si la autoridad regulatoria determina que la empresa no ha llevado a cabo un proceso de diligencia debida de conformidad con lo establecido en la Ley, puede entonces determinar instrucciones de obligado cumplimiento para la empresa y un período de tiempo para su ejecución. Aún están por concretarse los criterios para determinar si la diligencia debida de la empresa fue suficiente o no para prevenir el trabajo infantil.

Por otra parte, se prevé que, si una empresa es multada dos veces en cinco años, se puede determinar una pena de prisión para el directivo responsable al siguiente incumplimiento de las disposiciones de la Ley. En este sentido, el incumplimiento de la Ley puede implicar penas de prisión y multas desde 750 000 euros hasta el 10% de la facturación anual de la empresa.

## Referencias adicionales

- MVO Platform (2017). “Frequently Asked Questions about the new Dutch Child Labour Due Diligence Law”. Disponible en: <https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>.
- Van Dam, Cees. “Statutory human rights due diligence duties in the Netherlands”. Disponible en: [https://www.rsm.nl/fileadmin/Images\\_NEW/Sites/Chair\\_IBHR/Publications/Van\\_Dam\\_-\\_Statutory\\_HRDD\\_duties\\_in\\_NL.pdf](https://www.rsm.nl/fileadmin/Images_NEW/Sites/Chair_IBHR/Publications/Van_Dam_-_Statutory_HRDD_duties_in_NL.pdf).

## vii. Reino Unido

### SECCIÓN 54 SOBRE LA TRANSPARENCIA EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE LA LEY DE ESCLAVITUD MODERNA

- Legislación.
- Aprobada el 26 de marzo de 2015.
- Entró en vigor el 29 de octubre de 2015.
- Implementación del segundo y tercer pilar de los Principios Rectores.



#### Objetivo

La **Ley esclavitud moderna**<sup>1</sup> tiene como objetivo la lucha contra la esclavitud y la trata de personas en el Reino Unido, a través de la implementación de instrumentos internacionales y europeos pertinentes en la materia. La Ley contempla la Sección 54 sobre la transparencia en las cadenas de suministro<sup>2</sup> que impone a las organizaciones comerciales que operan en el Reino Unido la obligación de informar sobre las medidas adoptadas para prevenir la esclavitud y trata de personas en sus actividades y cadenas de suministro globales.

#### Proceso de adopción

En diciembre 2013, el Gobierno del Reino Unido publicó un Proyecto de ley sobre la esclavitud moderna para su examen previo a efectos legislativos.<sup>3</sup>

En abril de 2014, una Comisión Mixta de la Cámara de los Comunes y de la Cámara de los Lores analizó el Proyecto de ley y publicó un informe. La

1 “Modern Slavery Act 2015 (c. 30)”. Disponible en: [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/pdfs/ukpga\\_20150030\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/pdfs/ukpga_20150030_en.pdf).

2 “Section 54. Transparency in supply chains etc”. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54/enacted>.

3 Home Office (2013). “Draft Modern Slavery Bill”. Disponible en: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/266165/Draft\\_Modern\\_Slavery\\_Bill.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/266165/Draft_Modern_Slavery_Bill.pdf).

Comisión tomó testimonio de diversas partes interesadas, y celebró trece días de audiencias de pruebas orales.<sup>4</sup>

En junio de 2014, el Gobierno respondió al informe de la Comisión mixta.<sup>5</sup>

La Ley de esclavitud moderna fue aprobada por el Parlamento del Reino Unido y recibió la sanción real el 26 de marzo de 2015.<sup>6</sup>

En octubre de 2015 se adoptó el Reglamento de la Ley de esclavitud moderna de 2015 (Transparencia en la cadena de suministro) (SI 2015/1833).

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Sección 54 de la Ley de esclavitud moderna del Reino Unido exige que las empresas presenten una declaración que describa y analice las medidas adoptadas para prevenir la esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro. El término “esclavitud moderna” incluye, por un lado, esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio y, por otro lado, trata de personas.

Se incurre en esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio cuando una persona somete a otra a esclavitud o servidumbre y las circunstancias son tales que la persona sabe o debe saber que la otra persona está bajo esclavitud o servidumbre, o bien cuando una persona requiere a otra persona que realice trabajo forzoso u obligatorio y las circunstancias son tales que la persona sabe o debe saber que la otra persona está obligada a realizar trabajo forzoso u obligatorio (Sección 1).

---

4 The Joint Committee on the Draft Modern Slavery Bill (2014). “Report Draft Modern Slavery Bill”. Disponible en: <https://publications.parliament.uk/pa/jt201314/jtselect/jt slavery/166/16602.htm>.

5 “The Government Response to the Report from the Joint Committee on the Draft Modern Slavery Bill Session 2013-14 H1 Paper 166 / HC 1019: Draft Modern Slavery Bill”. Disponible en: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/318771/CM8889DraftModernSlaveryBill.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/318771/CM8889DraftModernSlaveryBill.pdf).

6 “Royal Assent”. Disponible en: <https://publications.parliament.uk/pa/ld201415/ldhansrd/text/150326-0002.htm#15032625000607>.

Mientras tanto, se incurre en trata de personas cuando una persona organice o facilite el viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada, incluso cuando la víctima consiente el viaje. La explotación relacionada con la trata de persona incluye explotación sexual, trabajo forzoso, servidumbre doméstica, extracción de órganos, delitos relacionados con los niños, matrimonio forzoso y adopción ilegal (Sección 2).

### *Aplicación personal*

La Sección 54 se aplica a las organizaciones comerciales que lleven a cabo actividades o partes de sus actividades de suministro de bienes y servicios en el Reino Unido y que tengan una facturación anual de 36 millones de libras (Sección 54, 2) y 3)). El término “organizaciones comerciales” incluye a las empresas o sociedades que llevan a cabo sus actividades o parte de sus actividades, sin importar donde se hayan constituido o formado (Sección 54, 12)).

El Gobierno del Reino Unido estima que 12 000 empresas están obligadas al cumplimiento de la Sección 54 de la Ley de esclavitud moderna.

Asimismo, también se aplica a empresas domiciliadas en el extranjero si llevan a cabo parte de sus actividades en el Reino Unido y tienen una facturación anual de 36 millones de libras.

Cuando una matriz y una o más filiales del mismo grupo corporativo deben presentar una declaración, la matriz puede presentar una declaración que las filiales puedan usar para cumplir con la disposiciones de la Sección 54, siempre que la declaración incluya información de las medidas adoptadas por cada una de las filiales para prevenir la esclavitud moderna en el año fiscal.<sup>7</sup>

### *Aplicación territorial*

La mayoría de las disposiciones de la Ley se aplican únicamente a Inglaterra y Gales. No obstante, ciertas disposiciones también se aplican a Escocia e Irlanda del Norte (Sección 60).

---

7 Home Office (2015). “Transparency in the Supply Chain: a Practical Guide”. Disponible en: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/649906/Transparency\\_in\\_Supply\\_Chains\\_A\\_Practical\\_Guide\\_2017.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017.pdf), p. 8.

## Requerimientos a las empresas

Las empresas sujetas a la Sección 54 de la Ley de esclavitud moderna deben elaborar una declaración de esclavitud y trata de personas cada año fiscal (Sección 54, 1).

### *Declaración de esclavitud y trata de personas*

Una declaración de esclavitud y trata de personas consiste en un análisis de las medidas que las empresas adoptaron durante el año fiscal para garantizar que sus actividades o sus cadenas de suministro están libres de esclavitud moderna (Sección 54, 4, a)).

En caso de que una empresa no haya tomado ninguna medida para prevenir la esclavitud y la trata de personas en sus actividades y en sus cadenas de suministro, debe preparar una declaración que explique la falta de medidas (Sección 54, 4, b)).

### *Contenido*

La Sección 54 no contiene ninguna indicación sobre cómo debe elaborarse o estructurarse esta declaración, ni tampoco precisa el grado de detalle de la información que aborda. Las empresas pueden prepararla de diferentes maneras dependiendo de su tamaño, su tipo de organización y sus actividades. No obstante, deben contener información relacionada con los siguientes puntos (Sección 54, 5):

- La estructura de la empresa y de sus cadenas de suministro.
- Las políticas internas de la empresa sobre esclavitud y trata de personas.
- Los mecanismos de diligencia debida utilizados para identificar y prevenir la esclavitud y la trata de personas en sus actividades y en sus cadenas de suministro.
- La identificación de las actividades o alguna de las partes de la cadena de suministro con riesgo de incurrir en esclavitud o trata de personas, así como las medidas adoptadas para evaluar y gestionar el riesgo.
- La efectividad de sus políticas y medidas para garantizar que sus actividades y cadena de suministro están libre esclavitud y trata de personas.

- La capacitación disponible para su personal sobre la esclavitud y la trata de personas.

En este sentido, las declaraciones de las empresas pueden contener información más detallada sobre:

- Los sectores en los que opera.
- Los países de donde provienen sus bienes o servicios, incluidos los países de alto riesgo en los que prevalecen formas de esclavitud moderna.
- La complejidad de sus cadenas suministro.
- El modelo operativo empelado por la empresa.
- Las relaciones con los proveedores y partes interesadas, incluidos los sindicatos y otros organismos que representan a los trabajadores.
- La política de contratación.
- Los códigos de conducta.
- Los procesos de gestión de riesgos, incluidas las medidas de seguimiento y evaluación.
- Las evaluaciones de impacto realizadas.
- Los mecanismos de reclamación a nivel operacional establecidos para abordar la esclavitud moderna.<sup>8</sup>

Se recomienda que las declaraciones se escriban en un lenguaje simple que sea fácil de entender y proporcionar enlaces a publicaciones, documentos y políticas relevantes de la empresa sobre la materia. En este sentido, cualquier material relevante utilizado en otros informes relacionados con esclavitud y trata de personas puede emplearse en la declaración.<sup>9</sup>

### Aprobación

Las declaraciones deben aprobarse y firmarse por los altos directivos de las organizaciones comerciales. En este sentido, cuando una empresa no

---

8 *Ibid.*, pp. 27-37.

9 *Ibid.*, p. 10.



sea una sociedad de responsabilidad limitada la declaración debe aprobarse por la junta directiva y firmarse por un director. En el caso de empresas con responsabilidad limitada, debe aprobarse por los miembros y firmarse por un miembro designado (Sección 54, 6)).

### *Publicación*

Con el fin de promover la transparencia, las declaraciones deben publicarse al finalizar el año fiscal, o dentro de los seis meses posteriores, en la página web de la empresa. Las declaraciones deben estar en un sitio accesible y visible para el público en general, incluidos consumidores, organizaciones de la sociedad civil, inversores, entre otros (Sección 54, 7)). Si la empresa tiene varias páginas web, se recomienda colocar una copia de la declaración o un enlace a la declaración en cada una de las páginas web.<sup>10</sup>

Asimismo, se recomienda a las empresas que mantengan un historial en línea de las declaraciones para que el público pueda comparar con las de años anteriores y monitoree el progreso de la empresa en la prevención de la esclavitud moderna.<sup>11</sup>

En caso de que la empresa no tenga página web, debe otorgarse una copia de la declaración a cualquier persona que la solicite por escrito. La copia debe entregarse al solicitante dentro de los treinta días posteriores a la recepción de la solicitud (Sección 54, 8)).

### *Incumplimiento de la Sección 54*

Si una empresa no cumple con las disposiciones de la Sección 54, el secretario de Estado puede solicitar una orden judicial a través del Tribunal Superior para requerir a la empresa que cumpla con su obligación (Sección 54, 11)). Si no cumple con la orden judicial, se puede multar a la empresa. En la práctica, el incumplimiento consiste en la no elaboración o publicación de la declaración en la página web, así como no haber descrito las medidas adoptadas durante el año fiscal para prevenir la esclavitud moderna.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 14.

<sup>11</sup> *Idem.*

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 6.

## Monitorización y evaluación de las declaraciones

Una de las deficiencias de la implementación de la Ley de esclavitud moderna es la falta de una lista de empresas obligadas a cumplir con la disposición de la Sección 54. Asimismo, tampoco existe una base de datos central para que las empresas registren sus declaraciones.<sup>13</sup>

No obstante, las organizaciones de la sociedad civil se han encargado de la monitorización y evaluación de las declaraciones.<sup>14</sup> En este sentido, el Centro de Información sobre Empresas & Derechos Humanos y tiscreport.org han creado un registro para identificar y recolectar las declaraciones de las empresas de conformidad con la Sección de 54 de la Ley de esclavitud moderna. Estos registros permiten a los inversores, consumidores, etc. evaluar el progreso de las empresas para prevenir la esclavitud.



Fuente: Modern Slavery Registry



Fuente: TISCREPORT

- 13 Joint Committee on Human Rights (2017). “Human Rights and Business 2017: Promoting responsibility and ensuring accountability”. Disponible en: [https://publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/44308.htm#\\_idTextAnchor046](https://publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/44308.htm#_idTextAnchor046).
- 14 Committee of Public Accounts of the House of Commons (2018). “Reducing modern slavery Thirty-Sixth. Report of Session 2017-19”. Disponible en: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmpubacc/886/886.pdf>.

## Referencias adicionales

- Craig, Gary (2017). “The UK’s Modern Slavery Legislation: An Early Assessment of Progress”. *Social Inclusion*, vol. 5, núm. 2, pp. 16-27.
- Haynes, Jason (2016). “The Modern Slavery Act (2015): A Legislative Commentary”. *Statute Law Review*, vol. 37, núm. 1, pp. 33-56.
- Lindsay, Rae; Kirkpatrick, Anna; Low, Jo En (2017). “Hardly Soft Law: The Modern Slavery Act 2015 and the Trend towards Mandatory Reporting on Human Rights”. *Business Law International*, vol. 18, núm. 1, pp. 29-50.
- Martinetto, Sara (2017). “The UK Modern Slavery Act Two Years After: Where do we stand?”. Disponible en: [http://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/the-uk-modern-slavery-act-two-years-after-where-do-we-stand-by-sara-martinetto#\\_ftnref15](http://www.asser.nl/DoingBusinessRight/Blog/post/the-uk-modern-slavery-act-two-years-after-where-do-we-stand-by-sara-martinetto#_ftnref15).
- Nolan, Justine; Bott, Gregory (2018). “Global supply chains and human rights: spotlight on forced labour and modern slavery practices”. *Australian Journal of Human Rights*, vol. 24, núm. 1, pp. 44-69.
- Wen, Shuangge (2016). “The Cogs and Wheels of Reflexive Law – Business Disclosure under the Modern Slavery Act”. *Journal of Law and Society*, vol. 43, núm. 3, pp. 327-359.

## viii. Suiza

### LEY FEDERAL SOBRE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA PRESTADOS EN EL EXTRANJERO

- Legislación.
- Adoptada el 27 de septiembre de 2013.
- Entró en vigor el 1 de septiembre de 2015.
- Sector de la vigilancia y de la seguridad privada.



#### Objetivo

La **Ley federal sobre servicios de seguridad privada prestados en el extranjero**<sup>1</sup> tiene como objetivo salvaguardar la seguridad interna y externa de Suiza, llevar a cabo los objetivos de la política exterior de Suiza, preservar la neutralidad del Estado y garantizar el cumplimiento del derecho internacional, en particular en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario (artículo 1).

Para alcanzar este objetivo la Ley federal impone una serie de obligaciones y prohibiciones legales a las empresas que prestan servicios de seguridad privada o servicios relacionados con seguridad privada en el extranjero.

#### Proceso de adopción

En 2005, el Informe del Consejo Federal Suizo sobre Seguridad Privada y Empresas Militares concluyó que era necesario adoptar medidas reglamentarias con respecto a la contratación de empresas militares y de seguridad privadas.<sup>2</sup>

1 “Federal Act on Private Security Services provided Abroad (PSSA) of 27 September 2013 (Status as of 1 September 2015)”. Disponible en: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20122320/index.html>.

2 Swiss Federal Council (2005). “Report on Private Security and Military Companies”. Disponible en: [http://psm.du.edu/media/documents/national\\_regulations/countries/europe/switzerland/report\\_swiss\\_2005\\_private-security-and-military.pdf](http://psm.du.edu/media/documents/national_regulations/countries/europe/switzerland/report_swiss_2005_private-security-and-military.pdf).

En 2013, la Ley federal sobre servicios de seguridad privada prestados en el extranjero y la Ordenanza sobre los servicios de seguridad privada prestados en el extranjero<sup>3</sup> se adoptaron por la Asamblea Federal de la Confederación Suiza.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Ley federal cubre la prestación de servicios o servicios relacionados con seguridad privada en el extranjero, para que se lleven a cabo de acuerdo con las normas del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario. Por tanto, regula que los servicios de seguridad privada no contribuyan a cometer violaciones al derecho internacional en terceros Estados.

Se entiende por “servicios de seguridad privada” aquellas actividades llevadas a cabo por empresas privadas relacionadas con la protección de las personas en entornos complejos, con la vigilancia de bienes y propiedades en entornos complejos, con la seguridad en eventos, custodia y transporte de prisioneros, operación y mantenimiento de sistemas de armas, asesoramiento de miembros de las fuerzas armadas o de seguridad, entre otros (artículo 4.a).

Mientras tanto, se entiende por “servicios relacionados con seguridad privada” aquellas actividades relacionadas con la contratación o el entrenamiento de personal para servicios de seguridad privada en el extranjero, o bien que facilitan personal a una empresa que ofrece servicios de seguridad privada en el extranjero (artículo 4.b).

### *Aplicación personal*

La aplicación de la Ley federal abarca a las personas jurídicas y asociaciones empresariales que desde Suiza presentan servicios de seguridad privada en el extranjero; que prestan servicios en Suiza relacionados con seguridad

---

3 “Ordinance on Private Security Services provided Abroad (OPSA) of 24 June 2015 (Status as of 1 September 2015)”. Disponible en: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20143157/index.html>.

privada en el extranjero; que establezcan, operen o gestionen una empresa en Suiza que presta servicios de seguridad privada en el extranjero o servicios relacionados con seguridad privada en el extranjero; y que ejercen un control desde Suiza sobre una empresa que presta servicios de seguridad privada en el extranjero o que presta servicios relacionados en Suiza o en el extranjero (artículo 2.1).

Asimismo, también se aplica a personas físicas que están al servicio de las empresas sujetas a las obligaciones de la Ley (artículo 2.2) y a personas físicas que desde Suiza presentan servicios de seguridad privada en el extranjero o servicios relacionados con seguridad privada en el extranjero (artículo 2.3).

Finalmente, se aplica a las autoridades federales que tienen contratos con empresas que prestan servicios de protección en el extranjero (artículo 2.4).

## Requerimientos a las empresas

Las empresas sujetas al ámbito de aplicación de la Ley federal están obligadas a adherirse al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, a declarar la prestación de servicios de seguridad privada o servicios relacionados en el extranjero, a cooperar con las autoridades competentes y a conservar documentación, y a cumplir obligaciones específicas relacionadas con la subcontratación de servicios de seguridad privada.

Por otra parte, la Ley federal prohíbe expresamente que los servicios de seguridad privada prestados por las empresas sirvan para participar directamente en hostilidades en el marco de un conflicto armado o que se utilicen para cometer graves violaciones de derechos humanos.

### *Adhesión al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada*

Las empresas sujetas a la Ley deben adherirse al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada (artículo 7). Esto implica que cumplan con los requisitos para solicitar la membresía de la Asociación del Código de Conducta Internacional para Proveedores de seguridad privada, que se encarga de promover y supervisar la implemen-

tación del Código. Si una empresa retira su membresía de la Asociación o si la Asociación decide excluirla, debe notificarlo de inmediato a la autoridad competente.<sup>4</sup>

### *Declaración de sus actividades*

Las empresas que tengan la intención de prestar servicios de seguridad privada en el extranjero o servicios relacionados con seguridad privada en el extranjero están obligadas a declararlo por adelantado a la Dirección de Asuntos Políticos del Departamento Federal de Asuntos Exteriores (FDFA's Directorate of Political Affairs),<sup>5</sup> designada como la autoridad competente para evaluar las declaraciones de las empresas.

Las declaraciones de las empresas deben ir acompañadas de documentos que contengan información relacionada con los siguientes puntos (artículo 10):

- La naturaleza, el proveedor y el lugar de ejecución de la actividad prevista.
- Los detalles sobre el director y el receptor del servicio para una evaluación de la situación.
- El personal que se requiere para las actividades previstas y la capacitación que han recibido.
- Una relación general de los sectores comerciales en los que la empresa está activa.
- La prueba de adhesión al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada.
- La relación de todas las personas que tienen la responsabilidad en la empresa.

Asimismo, las declaraciones deben contener información detallada sobre la actividad:

---

4 Artículo 2 de la Ordenanza sobre los servicios de seguridad privada prestados en el extranjero; Federal Department of Foreign Affairs (2016). "Guidelines to the Federal Act on Private Security Services provided Abroad (PSSA)". Disponible en: [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/aussenpolitik/sicherheitspolitik/wegleitung-BPS-ausland\\_EN.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/aussenpolitik/sicherheitspolitik/wegleitung-BPS-ausland_EN.pdf), p. 27.

5 Artículo 3 de la Ordenanza sobre los servicios de seguridad privada prestados en el extranjero; *ibid.*, p. 22.

- La naturaleza del servicio.
- Las armas y otros medios utilizados para proporcionar el servicio de seguridad privada.
- El alcance y la duración de la operación.
- El lugar donde se lleva a cabo la actividad.
- Los riesgos que implica la actividad.<sup>6</sup>

Sobre la empresa:

- El nombre, el domicilio social y la forma legal, así como un extracto del registro comercial, los objetivos, las áreas de operación en el extranjero y las categorías de clientes.
- El nombre, la fecha de nacimiento, la nacionalidad y el certificado de residencia de los miembros de la dirección y de los órganos de control.
- Las medidas adoptadas para la formación básica y avanzada del personal.
- El sistema de control interno para el personal.<sup>7</sup>

Sobre las personas que llevan a cabo tareas de gestión dentro de la empresa o que están autorizadas a portar un arma en el curso de sus actividades para la empresa:

- El nombre, la fecha de nacimiento, la nacionalidad y el certificado de residencia.
- La autorización requerida en virtud de la ley pertinente para exportar, transportar y utilizar armas, accesorios de armas y municiones.
- La formación básica y avanzada en los ámbitos de los derechos fundamentales y el derecho internacional humanitario.
- El entrenamiento básico y avanzado en el uso de armas y ayudas, así como el uso de la fuerza y otras medidas policiales.<sup>8</sup>

---

6 Artículo 4 de la Ordenanza sobre los servicios de seguridad privada prestados en el extranjero.

7 *Idem.*

8 *Idem.*



Los documentos deben presentarse de forma ordenada para garantizar una evaluación rápida y eficiente de la declaración.<sup>9</sup>

Si las circunstancias cambian después de que la autoridad competente recibe la declaración, la empresa debe notificarlo de inmediato (artículo 10.3).

Las empresas no podrán llevar a cabo las actividades declaradas hasta que hayan recibido de la autoridad competente una notificación de que no existen motivos para iniciar un procedimiento de revisión o, en su defecto, de que el procedimiento de revisión no ha dado lugar a ninguna restricción de la actividad declarada (artículo 11).

#### **Procedimiento de revisión**

La autoridad competente iniciará un procedimiento de revisión cuando (artículo 13):

- Hay indicios que sugieren que la actividad declarada podría estar en conflicto con los objetivos generales de la Ley federal.
- Ocurren cambios significativos en las circunstancias relacionadas con una actividad declarada.
- Una actividad no se ha declarado.
- Existe la posibilidad de incurrir en una violación de la legislación suiza o del derecho internacional.

Si la autoridad competente considera necesaria una revisión a fondo lo notificará a la empresa dentro de los catorce días del inicio del procedimiento de revisión. Durante este proceso la autoridad competente podrá solicitar más información a la empresa sobre el servicio de seguridad privada que se pretende ofrecer.

La empresa no podrá realizar la actividad declarada hasta que el proceso de revisión haya concluido, salvo que exista un interés público o privado superior según la facultad discrecional de la autoridad competente (artículo 11.2). La Ley federal establece que la duración del proceso es de treinta días, que puede ampliarse según la complejidad de las circunstancias (artículo 13.4).

Una vez concluido el proceso de revisión, la autoridad competente notificará a la empresa si hay o no una prohibición a la actividad declarada. Se podrá declarar la prohibición total o parcial de un servicio de seguridad privada que es contrario a los objetivos generales de la Ley federal (artículo 14). Por ejemplo, cuando un

---

9 Federal Department of Foreign Affairs (2016). *Op. cit.*, pp. 19-20.

servicio de seguridad privada se constituya en el apoyo a una de las partes de un conflicto armado que afecte la política de neutralidad de Suiza, o bien cuando ponga en peligro los esfuerzos de Suiza del cumplimiento de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y de derecho humanitario.

La prohibición se emite en forma de un decreto fundamentado que puede impugnarse ante el Tribunal Administrativo Federal de conformidad con el artículo 50 de la Ley federal sobre el procedimiento administrativo, en un período de 30 días.<sup>10</sup>

### *Deber de cooperar y de conservar documentación*

Las empresas están obligadas a proporcionar toda la información que la autoridad competente solicite y a presentar los documentos necesarios para la evaluación de las declaraciones (artículo 18). Si las empresas no cumplen con su obligación de cooperar, la autoridad competente puede emprender diversas medidas de supervisión, incluida la inspección a las instalaciones de las empresas, el examen de los documentos pertinentes y la incautación de material (artículo 19).

Por otra parte, las empresas están obligadas a documentar sus actividades para poder proporcionar la siguiente información y documentos en cualquier momento:

- La identidad y la dirección del director, del proveedor y del destinatario del servicio.
- Una copia del contrato concluido de prestación de servicios.
- Identidad de las personas responsables de la implementación del contrato.
- Detalles de los recursos empleados, en particular sobre las armas utilizadas.
- Evidencia de la ejecución del contrato, como los documentos contractuales y las autorizaciones relevantes.

Los miembros de la junta directiva están obligados a conservar esta información durante diez años, incluso tras el cese de actividades de la empresa.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 26.

<sup>11</sup> Artículo 11 de la Ordenanza sobre los servicios de seguridad privada prestados en el extranjero; *ibid.*, p. 28.

## *Obligaciones relacionadas con la subcontratación de servicios de seguridad privada*

Cuando una empresa subcontrata la prestación de servicios de seguridad privada o de servicios relacionados con seguridad privada debe asegurarse de que la empresa subcontratada cumpla con las obligaciones contempladas en la Ley federal (artículo 6). Por tanto, la empresa subcontratada está obligada a declarar sus actividades y a adherirse al Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada.

### *Prohibiciones legales*

#### 1. Participación directa en hostilidades

En primer lugar, la Ley federal prohíbe que los servicios de seguridad privada o de servicios relacionados con seguridad privada prestados por las empresas se constituyan en acciones individuales o colectivas que causen daños civiles o militares para apoyar a una de las partes en un conflicto armado (artículo 8). Por ejemplo, el ejercicio de una función de combate para una de las partes en un conflicto o la identificación de los objetivos en una zona de conflicto para ataques aéreos constituyen una participación directa en hostilidades.<sup>12</sup>

#### 2. Graves violaciones de derechos humanos

En segundo lugar, la Ley federal prohíbe que los servicios de seguridad privada o de servicios relacionados con seguridad privada prestados por las empresas se utilicen por los destinatarios de los servicios para la comisión de graves violaciones de derechos humanos (artículo 9), como torturas y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, privación de libertad o la represión sistemática de la libertad de expresión.

### *Incumplimiento de la Ley federal*

La autoridad competente está obligada a informar a la Procuraduría General de Suiza para la investigación y enjuiciamiento de las acciones que contravengan las disposiciones de la Ley federal.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 32.

<sup>13</sup> *Ibid.*, pp. 36-38.

En caso de incumplimiento, la Ley federal contempla sanciones penales que van desde multas hasta penas privativas de libertad para los directores de las empresas o empleados que intencionalmente o por negligencia incumplan una de las obligaciones o lleven a cabo una de las prohibiciones legales estipuladas en la Ley federal.

Por su parte, las empresas pueden ser sancionadas con multas e incluso se puede ordenar la disolución o liquidación de una empresa si su actividad contraviene una prohibición legal o incumple un requerimiento de la autoridad competente (artículos 21-27).

## Referencias adicionales

- Information Platform (2015). “Law on the control of the activities of Swiss security service providers abroad”. Disponible en: <https://www.human-rights.ch/en/switzerland/foreign-affairs/foreign-trade/transnational/law-control-activities-swiss-security-service-providers-abroad>.

## INICIATIVA POPULAR PARA EMPRESAS RESPONSABLES

- Iniciativa popular.
- Lanzada el 21 de abril de 2015.



### Objetivo

Las iniciativas populares en Suiza tienen como objetivo reformar la Constitución Federal. Estas requieren de 100 000 firmas en un término de dieciocho meses para presentarse al Consejo Federal y al Parlamento (artículo 139 de la Constitución Federal de Suiza).

La **Iniciativa popular para empresas responsables**<sup>1</sup> tiene como propósito reformar la Constitución Federal de Suiza para incorporar el artículo 101a sobre la responsabilidad de las empresas. A raíz de esta disposición constitucional se debe desarrollar un marco normativo que obligue legalmente a las empresas en Suiza a llevar a cabo procesos de diligencia debida, con el objetivo de mejorar la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos humanos en sus actividades empresariales tanto a nivel nacional como en el extranjero.

### Antecedentes

El 2 de mayo de 2014, el Gobierno suizo publicó un informe sobre las obligaciones legales de los directores de las empresas de llevar a cabo procesos de diligencia debida respecto a las actividades en el extranjero.<sup>2</sup> Este informe identificó posibles medidas que podrían adoptarse en el derecho corporativo para fomentar la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

---

1 “Swiss Coalition for Corporate Justice”. Disponible en: <http://corporatejustice.ch/initiativtext/>.

2 “Rapport de droit comparé. Mécanismes de diligence en matière de droits de l’homme et d’environnement en rapport avec les activités d’entreprises suisses à l’étranger”. Disponible en: <https://www.ejpd.admin.ch/dam/data/bj/aktuell/news/2014/2014-05-28/ber-apk-nr-f.pdf>.

El 1 de abril de 2015, el Gobierno suizo publicó un Documento de posición sobre la responsabilidad social de las empresas que presenta cuatro estrategias para el período 2015-2019 sobre esta materia: 1) desarrollar la definición de responsabilidad social empresarial en foros internacionales, como en las Naciones Unidas o en la OCDE; 2) ayudar a las empresas a implementar su responsabilidad social empresarial; 3) promover la responsabilidad social empresarial en los países en desarrollo; 4) trabajar para mejorar la transparencia de las empresas.<sup>3</sup>

En marzo de 2015, el Consejo Nacional (Cámara Baja del Parlamento) rechazó una moción parlamentaria que solicitaba la elaboración de una ley que impusiera a las empresas la obligación de diligencia debida.<sup>4</sup>

El 21 de abril de 2015, una coalición de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temas de derechos humanos, desarrollo y protección ambiental lanzó la Iniciativa popular para empresas responsables.<sup>5</sup>

El 10 de octubre de 2016 se presentaron oficialmente 120 000 firmas de apoyo a la Iniciativa popular, por lo que se remitió al Consejo Federal, y posteriormente al Parlamento, para la discusión sobre la propuesta y la elaboración de una posible contrapropuesta antes de que se sometiese al voto popular, que requiere de una doble mayoría (mayoría del electorado y de los cantones) para adoptarse.

El 15 septiembre del 2017, el Consejo Federal del Gobierno de Suiza recomendó al Parlamento rechazar la iniciativa sin presentar un contraproyecto.<sup>6</sup>

---

3 “Position et plan d’action du Conseil fédéral concernant la responsabilité des entreprises à l’égard de la société et de l’environnement”. Disponible en: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/38882.pdf>.

4 “Motion 14.3671: Mise en œuvre du rapport de droit comparé du Conseil fédéral sur la responsabilité des entreprises en matière de droits humains et d’environnement”. Disponible en: <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20143671>.

5 “The initiative text with explanations”. Disponible en: <http://corporatejustice.ch/wp-content/uploads/2017/11/The-initiative-text-with-explanations.pdf>.

6 “Initiative populaire “Entreprises responsables”: le Conseil fédéral reconnaît le bien-fondé de l’objectif mais choisit une autre voie”. Disponible en: <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-68134.html>.

El 13 noviembre de 2017, el Comité de Asuntos Jurídicos del Consejo de Estados (Cámara Alta del Parlamento) decidió presentar una Contrapropuesta.<sup>7</sup>

El 11 de diciembre 2017, el Comité de Asuntos Legales del Consejo Nacional decidió no apoyar la Contrapropuesta de su comité hermano.

El 2 de mayo de 2018, la Comisión de Asuntos Jurídicos revisó su posición y presentó una propuesta legislativa al Consejo Nacional.

El 14 de junio de 2018, el plenario del Consejo Nacional adoptó la propuesta legislativa que debe votarse por el Consejo de Estados.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Las empresas deben respetar en sus actividades, tanto a nivel nacional como en el extranjero, los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en los ocho convenios básicos de la OIT.

A su vez, deben respetar las normas ambientales internacionales que se derivan de procesos legislativos a nivel internacional y aquellos estándares ambientales que se generan en el marco de organismos internacionales como las normas ISO o las Normas de desempeño ambiental y social de la IFC (artículo 101a, 2)).

### *Aplicación personal*

El marco normativo que propone la Iniciativa popular debe cubrir a las empresas domiciliadas en Suiza. El concepto de domicilio se basa en el Convenio de Lugano relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil de 2007, por tanto, estarán sujetas a

---

7 “La Commission Décide d’Opposer un Contre-Projet Indirect à L’initiative Pour des Multinationales Responsables”. Disponible en: <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-rk-s-2017-11-14.aspx?lang=1036>.

dicho marco normativo todas aquellas empresas que tengan su sede estatutaria, administración central o su centro principal de actividades (artículo 101a, 2)).

Estas empresas deben asegurarse de que las empresas bajo su control también respeten los derechos humanos y los estándares ambientales internacionales. Se entiende que las empresas controladas son las filiales de las empresas matrices. Sin embargo, en ciertos casos, una empresa matriz también podría controlar *de facto* a otra empresa a través del ejercicio de un control económico (artículo 101a, 2), a)).

## Requerimientos a las empresas

La Iniciativa popular contempla tres elementos clave que deben desarrollarse en el marco normativo para asegurar el objetivo general de fortalecer el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente en las actividades empresariales.

### *Diligencia debida obligatoria*

El primer elemento que contempla la Iniciativa popular es la diligencia debida obligatoria (artículo 101a, 2), b)). Por tanto, las empresas domiciliadas en Suiza estarían obligadas a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos internacionalmente reconocidos y el medio ambiente. Esta obligación se extiende a las actividades de las empresas filiales y a las controladas *de facto*.

La diligencia debida obligatoria que debe desarrollar el legislador suizo debe basarse en los Principios Rectores y en las Líneas Directrices de la OCDE.

Asimismo, se contempla que las empresas lleven a cabo evaluaciones de sostenibilidad ambiental según lo establecido en las Líneas Directrices de la OCDE, que cumplan con los requisitos de un proceso de diligencia debida.

Las pequeñas y medianas empresas generalmente están exentas de las obligaciones de la legislación que propone la Iniciativa, a menos que operen en



sectores de alto riesgo como el sector minero o aquellas empresas que comercian con materias primas como cobre u oro, diamantes o madera tropical.

### *Responsabilidad civil*

La Iniciativa popular contempla la responsabilidad civil por daños para las empresas matrices en los casos de violaciones de derechos humanos o estándares ambientales cometidas por las empresas bajo su control. Este régimen de responsabilidad civil se basa en el artículo 55 del Código de Obligaciones suizo.

Lo anterior implica que, en los casos en que empresas suizas no hayan adoptado las medidas necesarias para prevenir violaciones de derechos humanos o impactos ambientales, pueden ser responsables por los daños causados por empresas bajo su control en terceros Estados.

Por tanto, las víctimas en el extranjero pueden recurrir a los tribunales de Suiza para obtener una compensación por los daños sufridos, siempre y cuando se pruebe el daño, la relación de control y la causalidad entre el daño y el acto u omisión de la empresa.

No obstante, la Iniciativa popular propone un mecanismo de defensa para las empresas, ya que estas no incurren en una responsabilidad si demuestran que adoptaron las medidas de diligencia debida apropiadas para prevenir que ocurra el daño, o que el daño hubiera ocurrido a pesar de las medidas adoptadas.

### *Carácter de norma imperativa*

La Iniciativa popular contempla un carácter imperativo al marco jurídico que se adopte para la implementación de la disposición constitucional (leyes de policía). Teniendo en cuenta que los tribunales suizos, en caso de situaciones privadas internacionales, a menudo aplican el derecho extranjero, específicamente la ley del lugar donde ocurrió el daño, se propone que el legislador determine el carácter imperativo del marco jurídico creado a partir de la disposición constitucional, es decir, que en caso de situaciones privadas internacionales se apliquen las normas sustantivas de Suiza con independencia de la ley aplicable que resulte en virtud del derecho internacional privado para garantizar la aplicación de las disposiciones básicas que tienen un sig-

nificado fundamental para el Estado y para la comunidad internacional, como la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos humanos.

Así, el carácter de norma imperativa asegura que el marco jurídico que implementa la disposición constitucional sobre la obligación de diligencia debida de las empresas se aplique efectivamente.

## La Contrapropuesta a la Iniciativa popular

La Contrapropuesta<sup>8</sup> del Comité de Asuntos Legales del Consejo Nacional se enmarca en el marco de la revisión del derecho corporativo. Esta plantea medidas legales para hacer frente a las violaciones de derechos humanos y al incumplimiento de los estándares ambientales internacionales por parte de las empresas domiciliadas en Suiza.

### *Diligencia debida obligatoria*

La Contrapropuesta retoma la diligencia debida obligatoria en la misma línea que los Principios Rectores y la Líneas Directrices de la OCDE. Por tanto, las empresas deben adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones relevantes en su sector para el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente en sus actividades, incluidas aquellas en el extranjero.

Para ello, las empresas deben identificar y evaluar los impactos potenciales y reales de sus actividades sobre los derechos humanos y el medio ambiente. Una vez identificados los riesgos, las empresas deben adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, mitigarlos y, en su caso, remediarlos. Asimismo, deben monitorizar la efectividad de dichas medidas adoptadas.

Estas obligaciones de diligencia debida se extienden a los impactos de las actividades de las empresas controladas o de las relaciones comerciales con terceras partes (artículo 716a bis del Código de Obligaciones).

---

8 “Counter-proposal by the Swiss Parliament to the citizen initiative Responsible Business Initiative”. Disponible en: [http://www.bhrinlaw.org/180508-swiss-parliament-counter-proposal\\_unofficial\\_en-translation\\_updated.pdf](http://www.bhrinlaw.org/180508-swiss-parliament-counter-proposal_unofficial_en-translation_updated.pdf).

Las empresas sujetas a estas obligaciones deberán elaborar un informe sobre el cumplimiento del respeto de los derechos humanos y de la protección del medio ambiente en sus actividades globales. Este informe se pondrá a disposición del público (artículo 961e del Código de Obligaciones).

### *Aplicación personal*

La Contrapropuesta contempla que la diligencia debida se exija a las empresas que, solas o junto con una o más empresas nacionales o extranjeras, cumplan dos de los siguientes criterios en dos ejercicios financieros consecutivos (Art. 716a bis, 3) del Código de Obligaciones):

- Balance total de 40 millones de francos suizos.
- Ventas de 80 millones de francos suizos.
- 500 puestos de trabajo de tiempo completo en un promedio anual.

La diligencia debida también se exigirá a las empresas cuyas actividades, incluidas las del extranjero, conlleven un riesgo particularmente alto de violar derechos humanos o dañar el medio ambiente. No obstante, quedan excluidas las empresas cuyas actividades generen un riesgo menor (Art. 716a bis, 4) del Código de Obligaciones).

### *Responsabilidad civil*

La Contra Propuesta prevé la responsabilidad civil de las empresas matrices cuando las filiales cometan violaciones de derechos humanos o causen daños ambientales que afecten el derecho a la salud, la integridad personal o a la propiedad (artículo 55.1 bis del Código de Obligaciones).

No obstante, no serán responsables si los daños los causan empresas que únicamente dependan económicamente de la matriz (artículo 55.1 ter del Código de Obligaciones).

Asimismo, tampoco serán responsables si demuestran que adoptaron las medidas de diligencia debida apropiadas para prevenir los daños o que no hayan podido influir en el comportamiento de la filial (artículo 55.1 bis del Código de Obligaciones).

## Referencias adicionales

- Bueno, Nicolas (2018). “The Swiss Popular Initiative on Responsible Business from Responsibility to Liability”. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3125672](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125672).
- George, Anya; Burckhardt, Peter (2017). “Business and Human Rights – What Swiss companies need to know”. Disponible en: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=483d670c-93cb-4480-b518-a604b7aa9489>.
- Miserez, Marc-André (2017). “Paradise Papers fuel Swiss better business initiative – for now”. Disponible en: [https://www.swissinfo.ch/eng/corporate-responsibility\\_can-the-paradise-papers-fuel-switzerland-s-better-business-initiative-/43678910](https://www.swissinfo.ch/eng/corporate-responsibility_can-the-paradise-papers-fuel-switzerland-s-better-business-initiative-/43678910).
- Tognina, Andrea (2018). “Vía parlamentaria a empresas responsables”. Disponible en: [https://www.swissinfo.ch/spa/iniciativa-y-contraproyecto\\_v%C3%ADa-parlamentaria-a-empresas-responsables-/44190184](https://www.swissinfo.ch/spa/iniciativa-y-contraproyecto_v%C3%ADa-parlamentaria-a-empresas-responsables-/44190184).

## **d. Asia**



## i. China

### LINEAMIENTOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA INVERSIÓN MINERA CHINA EN EL EXTRANJERO

- Iniciativa voluntaria.
- Publicados el 24 de octubre de 2014.
- Sector de inversiones en minería.



### Objetivo

El objetivo de los **Lineamientos sobre responsabilidad social en la inversión minera china en el extranjero**<sup>1</sup> es regular las inversiones y operaciones de la minería china en el extranjero y guiar a las empresas chinas para mejorar su responsabilidad social corporativa y sus estrategias de sostenibilidad, así como para que establezcan sistemas de gestión de riesgos.

### Ámbito de aplicación

#### *Aplicación material*

Los Lineamientos proveen una orientación para que la inversión minera china identifique los temas prioritarios de responsabilidad social, revelando información sobre responsabilidad social y mejorando continuamente el desempeño respecto a los principios y requerimientos establecidos en los Lineamientos, que están esencialmente estructurados conforme a los principios y temas fundamentales de la Norma ISO 26000:2010 sobre responsabilidad social, con algunas excepciones que se adecuan a las características de la industria minera. Asimismo, los Lineamientos toman en cuenta los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otros estándares e iniciativas internacionales.

---

1 CCCMC (2014). *Lineamientos sobre responsabilidad social en la inversión minera china en el extranjero*. Pekín: CCCMC.

## Aplicación personal

Estos Lineamientos se aplican a las empresas chinas dedicadas a la explotación, explotación, al procesamiento y cooperación para inversión en proyectos, incluidas otras actividades relacionadas como la construcción de la infraestructura relacionada al desarrollo minero en los países extranjeros en los que han invertido las empresas chinas.

## Estructura

Los Lineamientos se dividen en tres capítulos:

1. El Capítulo 1 hace un resumen del ámbito de los Lineamientos y define los principios rectores de la responsabilidad social. Los siete principios rectores representan el compromiso global hacia la responsabilidad social para las inversiones mineras en el extranjero.
2. El Capítulo 2 resume específicamente los requisitos de responsabilidad social para las inversiones mineras al extranjero.
3. El Capítulo 3 contiene una explicación de cómo deberán implementarse estos Lineamientos y como la Cámara China de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales Minerales y Químicos apoyará y supervisará su implementación.

## Principios rectores

Las empresas dentro del ámbito de aplicación de los Lineamientos se comprometen a:

1. Asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables.
2. Adherirse a prácticas comerciales éticas.
3. Respetar los derechos humanos y proteger los derechos e intereses de los empleados.
4. Respetar la naturaleza y proteger el medio ambiente.
5. Respetar a las partes interesadas.



6. Fortalecer la cadena de valor de la industria minera con la responsabilidad.
7. Aumentar la transparencia.

## Requerimientos a las empresas

### • **Gobernabilidad organizacional**

- Desarrollar metas, políticas y planes de responsabilidad social para áreas impactadas económica, social y ambientalmente, y difundirlas dentro y fuera de las empresas con el fin de establecer un entendimiento común.
- Incorporar los principios y requerimientos de los Lineamientos, las metas, las políticas y los planes correspondientes en el sistema de decisiones de alto nivel, y en la estructura organizacional de la empresa.
- Desarrollar indicadores de impacto económico, social y ambiental, ejecutar un sistema integral de control y evaluación y establecer objetivos para una mejora continua.
- Establecer un plan para el fortalecimiento de la capacidad para incrementar los conocimientos de responsabilidad y difundir las metas, políticas y planes de la empresa.
- Hacer un mapeo de todas las partes interesadas y de los afectados.
- Fortalecer la transparencia e informar de forma regular y oportuna a los interesados las decisiones que implican impactos sociales y ambientales.

### • **Prácticas de operación justas**

- Desarrollar e implementar una declaración o política sobre la conducta ética empresarial.
- Desarrollar un sistema de cumplimiento e integridad y garantizar su aplicación, incluyendo un sistema independiente de auditoría, de control interno efectivo, de diligencia debida, de evaluación de riesgos, de entrenamiento para el personal en situación de riesgo y mecanismos de denuncia y medidas punitivas.
- Prevenir y controlar el soborno y otras formas de corrupción en la cadena de suministro.
- Respetar los derechos de propiedad intelectual

- **Gestión en la cadena de valor**

- Exigir a los proveedores que se adhieran a los principios y requisitos establecidos en los Lineamientos.
- Establecer metas para asegurar adquisiciones responsables y formular las políticas pertinentes en la empresa.
- Establecer un objetivo claro para las adquisiciones locales, indicando cuáles y cómo serán adquiridos los suministros para el proyecto que se lleva a cabo en un determinado país.
- Las empresas que se dedican a actividades avanzadas en el desarrollo minero deben adoptar un proceso de diligencia debida y un sistema de control interno para evaluar los riesgos en su cadena de suministro.

- **Derechos humanos**

- Cumplir con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos durante todo el curso del proyecto minero.
- Asegurar que no sean cómplices en violaciones a los derechos humanos.
- Reducir al mínimo posible los reasentamientos involuntarios de personas que residen en la zona minera y compensar de manera justa cuando estos sean inevitables.
- Respetar la cultura y proteger el patrimonio de las comunidades locales y pueblos indígenas, minimizar el impacto cultural y no dañar las tradiciones culturales de las poblaciones locales por la operación minera.
- Garantizar el derecho al consentimiento libre, previo e informado de las comunidades locales, incluyendo los pueblos indígenas.
- Examinar el proceso de diligencia debida en la cadena de suministro con el objetivo de prevenir materiales que puedan haber financiado conflictos.

- **Prácticas laborales**

- No recurrir al trabajo infantil, no imponer trabajos forzados u obligados y proteger los derechos de trabajadores jóvenes.
- Asegurar un empleo imparcial y justo basado en contratos de trabajo y requisitos legales.
- No discriminar a los trabajadores por razones de raza, color, género, religión, inclinación política, opiniones, nacionalidad o posición social u otro tipo de condiciones en el proceso del acceso al empleo.
- Cumplir con las leyes y estándares de la industria sobre el salario mínimo y pagar prestaciones de seguridad social.
- Cumplir con las normas internacionales sobre horas de trabajo, horas extras y vacaciones anuales.

- Establecer un mecanismo de negociación colectiva entre los empleadores y los empleados, de acuerdo con las leyes y costumbres locales.
- Establecer un canal de comunicación y un mecanismo de quejas entre la empresa y los empleados.
- **Salud y seguridad ocupacional**
  - Implementar un sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional que incluya un sistema rutinario de detección de riesgo en seguridad y salud, y un plan de respuesta de emergencia.
  - Tomar todas las medidas prácticas para evitar los accidentes laborales, lesiones y enfermedades ocupacionales.
  - Capacitar regularmente a los empleados sobre salud y seguridad.
- **Medio ambiente**
  - Establecer un sistema de gestión ambiental y adaptarlo a las leyes y reglamentos de los países anfitriones.
  - Realizar evaluaciones de impactos ambientales antes de llevar a cabo cualquier actividad minera y supervisar periódicamente los impactos ambientales.
  - Desarrollar planes de rehabilitación y cierre de minas antes de la operación.
  - Evaluar regularmente y mitigar los impactos adversos sobre el suelo, el aire y el agua a causa de la operación minera.
  - Desarrollar e implementar un sistema para reducir los residuos y las emisiones.
  - Asegurar el almacenamiento y eliminación de residuos de manera segura.
  - Desarrollar e implementar planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
  - Promover la conservación y protección de la biodiversidad y el medio ambiente durante todo el ciclo del desarrollo y la cadena de valor de la operación minera.
- **Participación de la comunidad**
  - Llevar a cabo evaluaciones de impacto social y comunicarse lo más temprano posible con las partes que puedan resultar afectadas mediante mecanismos de comunicaciones regulares.
  - Asegurar la comunicación de una manera cultural apropiada con las partes afectadas, incluidos los pueblos indígenas y los grupos vulnerables.
  - Establecer un mecanismo formal de quejas para asuntos de la comunidad.

- Respetar las tradiciones culturales y las creencias religiosas, y proteger el patrimonio de la comunidad.
- Contribuir al desarrollo de la comunidad a través del establecimiento e implementación de planes de desarrollo de la comunidad con los grupos interesados locales.

## Referencias adicionales

- Chow, Daniel (2012). “China and Human Rights in International Trade”. *South Carolina Journal of International Law and Business*, vol. 9, núm. 1, pp. 13-38.
- Dorn, James A. (1996). “Trade and Human Rights: The Case of China”. *Cato Journal*, vol. 16, núm. 1, pp. 77-98.
- Subedi, Surya P (2015). “China’s Approach to Human Rights and the UN Human Rights Agenda”. *Chinese Journal of International Law*, vol. 14, núm. 3, pp. 437-464.
- Tay, Alice E. S.; Redd, Hamish (2002). “China: Trade, Law and Human Rights”. *International Trade and Business Law Annual*, vol. 7, pp. 301-324.
- Zhao, Jingchen (2014). *Corporate Social Responsibility in Contemporary China*. Cheltenham-Northampton, MA: Edward Elgar.

## LINEAMIENTOS CHINOS PARA LA DEBIDA DILIGENCIA PARA LAS CADENAS RESPONSABLES DE SUMINISTRO DE MINERALES

- Iniciativa voluntaria de diligencia debida.
- Publicados el 2 de diciembre de 2018.
- Sector minero.



### Objetivo

El objetivo de los **Lineamientos chinos para la debida diligencia para las cadenas responsables de suministro de minerales**<sup>1</sup> es proporcionar una guía a todas las empresas chinas que están extrayendo o están usando recursos minerales y productos relacionados, y están participando en cualquier parte de la cadena de suministro de minerales, para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de contribuir a un conflicto, abusos serios de los derechos humanos y riesgos graves de mala conducta empresarial, así como para el cumplimiento de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos durante todo el ciclo de vida del proyecto minero.

### Objetivos específicos

Se espera que las empresas que incorporen los Lineamientos obtengan los siguientes beneficios:

1. Mayor habilidad para alcanzar las expectativas de los clientes y los mercados en cuanto a recursos minerales responsables.
2. Un mejor entendimiento, obtención de datos y manejo de las cadenas de suministro de recursos minerales de la empresa y estrategias de obtención de recursos, para habilitar un proceso de toma de decisiones estratégico e informado.
3. Mejora de la reputación de las empresas que participan en la industria china.

---

1 CCCMC (2018). *Lineamientos Chinos para la Debida Diligencia para las Cadenas Responsables de Suministro de Minerales*. Pekín: CCCMC.

4. Reducción de las interrupciones en la oferta causadas por conflictos y débil gobernanza.
5. Una orientación a las empresas que quieran asumir la diligencia debida en las cadenas de suministro de otros recursos que no sean recursos minerales.

## Antecedentes

El 24 de octubre de 2014 se lanzaron los Lineamientos sobre responsabilidad social en la inversión minera china en el extranjero, de la Cámara China de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales Minerales y Químicos,<sup>2</sup> los cuales contienen la Cláusula 2.4.6 que establece que las empresas mineras chinas que tienen inversiones, cooperación y comercio en el extranjero deben estrictamente cumplir con los Principios Rectores durante todo el ciclo de vida del proyecto minero y fortalecer la responsabilidad mediante las cadenas de valor de las industrias extractivas. Asimismo, contienen requerimientos para conducir la diligencia debida basada en riesgos de la cadena de suministro para prevenir su involucramiento con materiales que financien o agraven conflictos.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Estos Lineamientos proporcionan un modelo básico de cinco pasos para llevar a cabo la diligencia debida basada en riesgos, de acuerdo con los Principios Rectores y la Guía de diligencia debida de la OCDE para las cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo.

### *Aplicación personal*

Los Lineamientos se aplican a todas las empresas chinas que extraen, comercian, procesan, transportan o usan recursos minerales y productos rela-

---

2 CCCMC (2014). *Lineamientos sobre responsabilidad social en la inversión minera china en el extranjero*. Pekín: CCCMC.

cionados que están insertados en cualquier parte de la cadena de suministro de recursos minerales y productos relacionados.

Por tanto, se dirigen a todas las empresas chinas que participan en la fase aguas arriba (*upstream*), que abarca la exploración de recursos, extracción, comercio, transporte y almacenamiento para el procesamiento, incluyendo la refinación o la fundición, y también a aquellas empresas de la fase aguas abajo (*downstream*), que usan los recursos minerales y productos relacionados en la cadena de suministro (por ejemplo, electrónicos, electrodomésticos, instrumentos, joyería, comunicaciones, equipos, etc.).

Se entiende por "empresas chinas" a todas las entidades legales con fines de lucro que están registradas en China o empresas extranjeras (incluyendo filiales) que son propiedad en su totalidad, o propiedad mayoritaria o controladas por una entidad o individuo chino.

## Requerimientos a las empresas

Todas las empresas dentro del ámbito de aplicación de los Lineamientos deberán llevar a cabo el marco de los cinco pasos de la diligencia debida basada en riesgos para las cadenas de suministro.

### **Paso 1.** Establecer fuertes sistemas de gestión de riesgo empresarial

- Adoptar y comunicar claramente a los proveedores y a las partes interesadas la política empresarial para la cadena de suministro de minerales procedentes de zonas afectadas por conflicto y áreas de alto riesgo.
- Estructurar la gestión interna para que apoye la diligencia debida en la cadena de suministro.
- Establecer un sistema de controles y transparencia sobre la cadena de suministro de minerales.
- Fortalecer el vínculo empresarial con los proveedores.
- Establecer un mecanismo de quejas a nivel empresarial, o a nivel de la industria, como parte de un sistema de alerta temprana de riesgos.

Todas las empresas que extraen, comercian, procesan, transportan o usan recursos minerales y sus productos relacionados y están participando en cualquier parte de la cadena de suministro de minerales deberán realizar esfuerzos de buena fe para identificar la presencia de cualquiera de las “señales de alerta” en sus cadenas de suministro.

**Señales de alerta sobre la ubicación de origen y tránsito de los recursos**

1. Los recursos minerales provienen de o se han transportado a través de zonas afectadas por conflicto o áreas de alto riesgo.
2. Se declara que los recursos son originarios dentro de un país con reservas limitadas conocidas.
3. Se declara que los recursos minerales son originarios de un país en el cual es razonable sospechar que los recursos provienen de zonas afectadas por conflictos y áreas de alto riesgo.
4. Se declara que los recursos minerales provienen de materiales reciclados o recursos mixtos, y que se han procesado en un país donde es razonable sospechar que los recursos transitan a través de zonas afectadas por conflictos y áreas de alto riesgo.
5. Los recursos minerales son originarios de zonas afectadas por conflictos o de áreas de alto riesgo que se conoce que padecen degradación ambiental a gran escala, están próximas a sitios denominados patrimonio cultural de la humanidad, que han pasado por allanamiento de tierras o donde prevalecen las peores formas de trabajo infantil.

**Señales de alerta para proveedores**

1. Los proveedores u otras empresas aguas arriba operan en localidades que muestran las señales de advertencia delineadas anteriormente, o el accionista o las partes están interesadas en los proveedores de una de las ubicaciones de las que se dan señales de advertencia.
2. Proveedores u otras empresas conocidas aguas arriba adquieren recursos de una de las ubicaciones de las que se dan señales de advertencia.

**Señales de alerta circunstanciales**

Anomalías o circunstancias identificadas mediante la información recopilada en el Paso 1 de la diligencia debida que dan lugar a sospechas razonables de que los recursos minerales pueden contribuir al conflicto o a serios abusos asociados a la extracción, transporte o comercio del recurso mencionado.



## **Paso 2.** Identificar y evaluar el riesgo en las cadenas de suministro

- Las empresas aguas arriba deberían: recopilar, examinar y verificar la cadena de custodia y la trazabilidad de la información en la forma apropiada; trabajar con los proveedores para confirmar la información sobre abastecimiento básico; trabajar con los proveedores para identificar riesgos; confirmar información básica relacionada con los materiales y con cualquier potencial de señal de alerta en la cadena de suministro.
- Las empresas aguas abajo deberían identificar productos que contienen minerales relevantes y realizar esfuerzos de buena fe para identificar a los actores clave aguas arriba en la cadena de suministro.

### **Los Lineamientos definen dos tipos diferentes de riesgos: Tipo 1 y Tipo 2.**

Los Tipo 1 son los riesgos de contribuir a un conflicto y a abusos serios de derechos humanos asociados con la extracción, comercio, tratamiento y exportación de recursos provenientes de zonas de conflicto y áreas de alto riesgo.

- Riesgos de comprometer, aprovecharse de, asistir a, facilitar, abastecerse de, estar vinculado a cualquier parte comprometida, aprovechándose de, asistiendo a, o facilitando cualquier tortura y tratamiento cruel, inhumano y degradante; cualquier forma de trabajo forzoso; crímenes de guerra y otras violaciones serias de la ley humanitaria internacional, crímenes contra la humanidad y genocidio (entre otros).
- Riesgos de proveer, abastecerse de, estar conectado con cualquier parte que apoya directa o indirectamente a grupos no estatales armados.
- Riesgos relacionados con fuerzas de seguridad pública o privada.
- Riesgos de contribuir, abastecerse de o estar conectado con cualquier parte que contribuya a una mala conducta empresarial grave.

Los Tipo 2 incluyen aquellos riesgos relacionados a una mala conducta empresarial grave, problemas sociales y éticos.

- Incumplir las leyes nacionales chinas, o normativas y regulaciones, o los mínimos estándares de la industria.
- Emplear a niños y niñas que no cumplan la edad mínima para trabajar según la normativa del país anfitrión.
- No respetar los derechos y los intereses de jóvenes trabajadores.
- Extracción o abastecimiento donde no se ha obtenido el consentimiento, previo, libre e informado de las comunidades locales y poblaciones indígenas.
- No tomar medidas proactivas para respetar todos los principios establecidos en los Lineamientos chinos sobre minería responsable.

**Paso 3.** Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos identificados

- Informar los resultados de la evaluación de las cadenas de suministro a la gerencia de la empresa.
- Elaborar e implementar un plan de gestión de riesgos.
- Implementar un plan de gestión de riesgos, monitorizar y registrar el desempeño de los esfuerzos de mitigación de riesgos y reportarlos a la gerencia.
- Realizar evaluaciones de resultados y riesgos sobre los riesgos que requieren mitigación, o después de un cambio de circunstancias.

**Paso 4.** Llevar a cabo auditorías por medio de terceras partes e identificar cuellos de botella en la cadena de suministro

- El principal objetivo de las auditorías de terceras partes y la certificación es brindar confianza a las partes externas de que la empresa tiene políticas efectivas y apropiadas en marcha para prevenir, identificar y mitigar riesgos en sus cadenas de suministro de recursos minerales y para verificar que se abastecen de forma responsable y sensible tomando en cuenta los conflictos.

**Paso 5.** Informar sobre el progreso y los resultados de la gestión de riesgos de cadenas de suministro

- Las empresas deben informar públicamente sobre sus políticas y prácticas de diligencia debida, incluyendo los riesgos identificados y los pasos que se han adoptado para mitigar estos riesgos –y por medio de esto expandir el alcance de su sostenibilidad y responsabilidad corporativa–, o emitir informes anuales para cubrir información adicional sobre la diligencia debida de las cadenas de suministro de los recursos minerales.

## Referencias adicionales

- Chow, Daniel (2012). “China and Human Rights in International Trade”. *South Carolina Journal of International Law and Business*, vol. 9, núm. 1, pp. 13-38.
- Dorn, James A. (1996). “Trade and Human Rights: The Case of China”. *Cato Journal*, vol. 16, núm. 1, pp. 77-98.

- Subedi, Surya P (2015). “China’s Approach to Human Rights and the UN Human Rights Agenda”. *Chinese Journal of International Law*, vol. 14, núm. 3, pp. 437-464.
- Tay, Alice E. S.; Redd, Hamish (2002). “China: Trade, Law and Human Rights”. *International Trade and Business Law Annual*, vol. 7, pp. 301-324.
- Zhao, Jingchen (2014). *Corporate Social Responsibility in Contemporary China*. Cheltenham-Northampton, MA: Edward Elgar.



## **e. Oceania**



# i. Australia

## PROYECTO DE LEY DE ESCLAVITUD MODERNA<sup>1</sup>

- Proyecto de ley.
- Presentado el 28 de junio de 2018.



### Objetivo

El Proyecto de ley de esclavitud moderna<sup>2</sup> establece requerimientos para que determinadas empresas y otras entidades informen anualmente sobre los riesgos de incurrir en prácticas de esclavitud moderna en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, así como las acciones y medidas adoptadas para abordar dichos riesgos.

### Proceso de adopción

El 15 de febrero de 2017, el Parlamento de Australia comenzó una consulta sobre la adopción de una legislación nacional para combatir la esclavitud moderna de la misma manera que la Ley de esclavitud moderna del Reino Unido de 2015.<sup>3</sup>

---

1 La elaboración del texto culminó antes de la adopción y sanción real de la Ley de Esclavitud Moderna a finales del 2018. Por tanto, el contenido se basa en el Proyecto de Ley a pesar de que esta normativa haya entrado en vigor el 1 enero 2019.

2 Parliament of Australia (2018). “A Bill for an Act to require some entities to report on the risks of modern slavery in their operations and supply chains and actions to address those risks, and for related purposes”. Disponible en: [http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id%3A%22legislation%2Fbills%2Fr6148\\_first-reps%2F0000%22;rec=0](http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id%3A%22legislation%2Fbills%2Fr6148_first-reps%2F0000%22;rec=0).

3 Parliament of Australia (2017). “Inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia”. Disponible en: [https://www.aph.gov.au/Parliamentary\\_Business/Committees/Joint/Foreign\\_Affairs\\_Defence\\_and\\_Trade/ModernSlavery/Terms\\_of\\_Reference](https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Joint/Foreign_Affairs_Defence_and_Trade/ModernSlavery/Terms_of_Reference).

En agosto de 2017, el Parlamento de Australia presentó un informe provisional sobre la transparencia en las cadenas de suministro. El informe provisional hace constar el fuerte apoyo de las empresas, los sindicatos y las ONG a los requisitos de divulgación de información de la cadena de suministro para las empresas y organizaciones que operan en Australia. El informe recomienda que el Gobierno australiano considere la posibilidad de adoptar una ley de esclavitud moderna en Australia, que incluya requisitos de transparencia en las cadenas de suministro.<sup>4</sup>

El 16 de agosto de 2017, el Gobierno australiano anunció su intención de introducir una legislación para exigir que las grandes empresas que operan en Australia informen sobre las medidas adoptadas para hacer frente a la esclavitud moderna, incluso en sus cadenas de suministro, a través de declaraciones anuales.<sup>5</sup> El entonces ministro de Justicia publicó un documento de consulta sobre el modelo propuesto por el Gobierno australiano.<sup>6</sup>

Entre agosto y diciembre de 2017 se llevaron a cabo mesas redondas de consulta en Camberra, Melbourne, Sidney y Perth para permitir la participación de las partes interesadas en el diseño de la Ley de esclavitud moderna.<sup>7</sup> Asimismo, se solicitaron contribuciones escritas hasta el 20 de octubre de 2017.<sup>8</sup>

---

4 Parliament of Australia (2017). “Interim report of the Joint Standing Committee on Foreign Affairs, Defence and Trade’s inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia”. Disponible en: [http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/committees/reportjnt/024092/toc\\_pdf/Modernslaveryandglobalsupplychains.pdf;fileType=application%2Fpdf](http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/committees/reportjnt/024092/toc_pdf/Modernslaveryandglobalsupplychains.pdf;fileType=application%2Fpdf).

5 Parliament of Australia (2017). “Modern Slavery Reporting Requirement – Public Consultation”. Disponible en: <https://www.homeaffairs.gov.au/about/consultations/modern-slavery-supply-chains-reporting-requirement>.

6 Parliament of Australia (2017). “Modern Slavery in Supply Chains Reporting Requirement – Public Consultation Paper and Regulation Impact Statement”. Disponible en: <https://www.homeaffairs.gov.au/consultations/Documents/modern-slavery/modern-slavery-supply-chains-reporting-requirement-public-consultation-paper.pdf>.

7 Parliament of Australia (2017). “Modern Slavery in Supply Chains Reporting Requirement – Consultation details”. Disponible en: <https://www.homeaffairs.gov.au/consultations/Documents/modern-slavery/modern-slavery-supply-chains-reporting-requirement-consultation-details.pdf>; Parliament of Australia (2017). “Modern Slavery in Supply Chains Reporting Requirement – Consultation Summary”. Disponible en: <https://www.homeaffairs.gov.au/consultations/Documents/modern-slavery/modern-slavery-supply-chains-reporting-requirement-consultation-summary.pdf>.

8 Parliament of Australia (2017). “Submissions for Modern Slavery Reporting Requirement – Public Consultation”. Disponible en: <https://www.homeaffairs.gov.au/about/consultations/modern-slavery-supply-chains-reporting-requirement>.



El 7 de diciembre de 2017, el Parlamento de Australia presentó su informe final en el que se formulan recomendaciones finales para el Gobierno de Australia. Entre ellas se propone, entre otras: la creación de un repositorio central de las declaraciones de las entidades, financiado por el Gobierno y administrado por la sociedad civil; sanciones para las entidades que no cumplan con las disposiciones de la legislación; una lista pública de entidades obligadas a informar.<sup>9</sup>

El 15 de febrero de 2018, Alex Hawke, subsecretario de Interior, reafirmó el compromiso del Gobierno australiano de introducir una ley de esclavitud moderna en el Parlamento en el primer semestre de 2018, que se promulgaría a finales de 2018.<sup>10</sup>

En mayo de 2018, el Gobierno de Australia anunció las características clave de la ley de esclavitud moderna.<sup>11</sup>

El 28 de junio de 2018, el Gobierno de Australia presentó el Proyecto de ley sobre la esclavitud moderna al Parlamento.<sup>12</sup>

El 28 de junio de 2018, el Senado remitió las disposiciones del Proyecto de ley sobre la esclavitud moderna al Comité de Legislación sobre Asuntos Legales y Constitucionales para su consulta e informe.<sup>13</sup>

---

9 Parliament of Australia (2017). “Hidden in Plain Sight. An inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia”. Disponible en: [http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/committees/reportjnt/024102/toc\\_pdf/HiddeninPlainSight.pdf;fileType=application%2Fpdf](http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/committees/reportjnt/024102/toc_pdf/HiddeninPlainSight.pdf;fileType=application%2Fpdf).

10 Business & Human Rights Resource Centre (2018). “Establishing a Modern Slavery Act in Australia”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/inquiry-into-establishment-of-a-modern-slavery-act-in-australia>.

11 Business & Human Rights Resource Centre (2018). “Australian Government announces details of modern slavery reporting requirement”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/australian-govt-announces-key-features-of-company-reporting-requirement-to-be-included-in-upcoming-commonwealth-modern-slavery-act#c172577>.

12 Parliament of Australia (2018). “Modern Slavery Bill 2018. Explanatory Memorandum”. Disponible en: [http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r6148\\_ems\\_9cbeaef3-b581-47cd-a162-2a8441547a3d/upload\\_pdf/676657.pdf;fileType=application%2Fpdf](http://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r6148_ems_9cbeaef3-b581-47cd-a162-2a8441547a3d/upload_pdf/676657.pdf;fileType=application%2Fpdf).

13 Parliament of Australia (2018). “Modern Slavery Bill 2018 [Provisions]”. Disponible en: [https://www.aph.gov.au/Parliamentary\\_Business/Committees/Senate/Legal\\_and\\_Constitutional\\_Affairs/ModernSlavery](https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Legal_and_Constitutional_Affairs/ModernSlavery).

## Ámbito de aplicación de la Ley

### *Aplicación material*

El Proyecto de ley impone requisitos de divulgación de información anual sobre los riesgos de incurrir en prácticas de esclavitud moderna en las operaciones comerciales y en las cadenas de suministro de determinadas entidades, así como las medidas y acciones para abordar dichos riesgos.

#### **Definición de esclavitud moderna (Sección 4)**

A efectos de la ley propuesta, la definición de "esclavitud moderna" hace referencia al delito contemplado en las Divisiones 270 y 271 del Código Penal de Australia.

Asimismo, también comprende, por un lado, la trata de personas como se define en el artículo 3 del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de 15 de noviembre de 2000; y, por otro lado, las peores formas de trabajo infantil como se definen en el artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT sobre la prohibición y la acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, de 17 de junio de 1999.

### *Aplicación personal*

Las entidades sujetas a los requisitos de divulgación de información serían aquellas con sede o que realizan actividades comerciales en Australia, que tengan un ingreso consolidado de más 100 millones de dólares.

Asimismo, el Gobierno de Australia estaría sujeto a los mismos requisitos de divulgación de información en nombre de las entidades corporativas del Estado contempladas en la sección 15 de la Public Governance, Performance and Accountability Act 2013, que tengan un ingreso consolidado de más 100 millones de dólares.

Otras entidades basadas o que operen en Australia también podrían divulgar información de manera voluntaria sobre los riesgos y las medidas adoptadas para abordar la esclavitud moderna en sus operaciones y en sus cadenas de

suministro (Sección 5), informando al ministro por escrito de su intención de hacerlo (Sección 6).

### *Aplicación territorial*

Se entiende que una entidad realiza actividades comerciales en Australia cuando opera en territorio australiano o en un estado de Australia de acuerdo con la Sección 21 de la Corporations Act 2001.

Asimismo, se contempla que la ley se extienda a todos los territorios externos de Australia (Sección 9). Por tanto, se aplicaría a actos y omisiones fuera del territorio australiano (Sección 10).

## Requerimientos a las empresas

Las entidades sujetas a los requisitos de divulgación de información de la ley deberán presentar declaraciones sobre esclavitud moderna (*modern slavery statements*) cada año financiero u otro período contable anual aplicable a la entidad (Sección 4).

Las declaraciones sobre esclavitud moderna de las entidades deberán contener:

1. Una descripción de los riesgos de incurrir en prácticas de esclavitud moderna en sus operaciones y en sus cadenas de suministro.
2. Una descripción de las acciones adoptadas para abordar los riesgos de incurrir en esclavitud moderna.

El Proyecto de ley contempla los siguientes tipos de declaraciones que las entidades podrán realizar:

- Declaraciones sobre esclavitud moderna para entidades individuales (*modern slavery statements for single reporting entities*).

Las entidades deberán elaborar una declaración que esté aprobada por el órgano principal de gobierno de la entidad y firmada por alguno de los miembros de dicho órgano. La declaración se deberá enviar al ministro dentro de los seis meses posteriores al cierre de cada año fiscal (Sección 13).

- Declaraciones conjuntas de esclavitud moderna (*joint modern slavery statements*).

Una entidad puede presentar al ministro una declaración de esclavitud moderna que cubra una o más entidades, siempre que esté aprobada por el órgano principal de gobierno de cada entidad o por una entidad que esté en una posición que influya o controle, directa o indirectamente, a cada entidad cubierta por la declaración. La declaración se deberá enviar al ministro dentro de los seis meses posteriores al cierre de cada año fiscal (Sección 14).

- Declaraciones de esclavitud modernas de las entidades no corporativas del Gobierno (*commonwealth modern slavery statements*)

El ministro debe preparar una declaración de esclavitud moderna que cubra a todas las entidades no corporativas del Gobierno, de acuerdo con la Public Governance, Performance and Accountability Act 2013. La declaración se preparará dentro de los seis meses posteriores al cierre de cada año fiscal (Sección 15).

Los requisitos obligatorios que deben cumplir las declaraciones de esclavitud moderna son (Sección 16):

- a) Identificación de la entidad que elabora la declaración.
- b) Descripción de la estructura, las operaciones y las cadenas de suministro de la entidad.
- c) Descripción de los riesgos de incurrir en prácticas de esclavitud modernas en las operaciones y en las cadenas de suministro de la entidad que informa, y los riesgos de otras entidades que cubra la declaración.
- d) Descripción de las acciones tomadas por la entidad que informa y por cualquier otra entidad que cubra la declaración para evaluar y abordar los riesgos identificados, incluyendo los procesos de diligencia debida y remediación.
- e) Descripción de cómo la entidad evalúa la efectividad de las acciones adoptadas.
- f) Cualquier otra información que se considere relevante.

## *Acceso a las declaraciones de esclavitud moderna*

Según el Proyecto de ley, el ministro estará encargado de registrar las declaraciones preparadas por las entidades (Sección 19). En este sentido, se prevé un registro central de las declaraciones hechas por las entidades: *Modern Slavery Statements Register*. El registro debe estar disponible para el público en Internet sin ningún tipo de cargo para las personas (Sección 18).

## Referencias adicionales

- Business & Human Rights Resource Centre (2018). “Australia: Open letter in support of Modern Slavery Bill 2018”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/australia-civil-society-and-business-leaders-express-strong-support-for-modern-slavery-bill-2018-in-open-letter-to-prime-minister>.
- Hocking, Barbara Ann; Muthu, Yega (2012). “Australasian Reflections on Modern Slavery”. *Journal of Politics and Law*, vol. 5, núm. 4, pp. 69-85.
- Landau, Ingrid; Marshall, Shelley (2018). “Should Australia be Embracing the Modern Slavery Model of Regulation”. *Federal Law Review*, vol. 46, núm. 2, pp. 313-339.
- Leishman, Marianna (2007). “Human Trafficking and Sexual Slavery: Australia’s Response”. *Australian Feminist Law Journal*, vol. 27, pp. 193-218.
- Nolan, Justine; Bott, Gregory (2018). “Global supply chains and human rights: spotlight on forced labour and modern slavery practices”. *Australian Journal of Human Rights*, vol. 24, núm. 1, pp. 44-69.



**VII.**

---

**NIVEL SUBESTATAL**





## **a. California**



## LEY DE CALIFORNIA SOBRE TRANSPARENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

- Legislación.
- Adoptada el 30 de septiembre de 2010.
- Entró en vigor el 1 de enero de 2012.



### Objetivo

El objetivo de la **Ley de California sobre transparencia en la cadena de suministro**<sup>1</sup> es proporcionar a los consumidores información sobre los esfuerzos que las empresas realizan para erradicar el tráfico humano y la esclavitud de sus cadenas de suministro. Por tanto, se empodera y educa a los consumidores para combatir el tráfico humano y la esclavitud, no solo en el territorio de California, sino fuera de sus fronteras.

### Antecedentes

En el año 2000, los Estados Unidos adoptaron la Ley federal de víctimas de la trata y la violencia como punto de partida de las políticas del país contra la trata de personas y en especial contra el comercio del sexo, la esclavitud y los trabajos forzados.<sup>2</sup>

En octubre de 2007, el Departamento de Justicia de California publicó el Informe final del CA ACTS Task Force, que contenía una lista de resultados y recomendaciones para combatir la trata de personas. El informe hace referencia a la responsabilidad moral de California para ejercer el liderazgo, a través de su administración y de sus empresas, en la promoción de prácticas de trabajo justas y humanas en las cadenas de suministro.<sup>3</sup>

1 “California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB 657)”. Disponible en: [https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb\\_657\\_bill\\_ch556.pdf](https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb_657_bill_ch556.pdf).

2 “Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000”. Disponible en: <https://www.state.gov/j/tip/laws/61124.htm>.

3 Final Report of the California Alliance to Combat Trafficking and Slavery Task Force. October 2007, Administered by the California Attorney General’s Office. Crime and Violence Prevention Center.

El 27 de febrero de 2009, el senador Darrell Steinberg introdujo en el Senado el Proyecto de ley sobre transparencia en la cadena de suministro.

En septiembre de 2009, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos publicó un informe requerido por las Leyes de Reautorización de Protección de Víctimas de Tráfico de 2005 y 2008, que identificaba 122 productos de 58 países que se creía que se producían utilizando trabajo forzado o trabajo infantil en violación de las normas internacionales.

El 30 de septiembre de 2010, tras superar las distintas fases ante las Cámaras, el texto fue aprobado por el gobernador de California y presentado ante la Secretaría de Estado ese mismo día, que le asignó el número de Capítulo 556.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Ley de California incorpora la Sección 1714.43 del Código Civil de California y la Sección 19547.5 del Código de Ingresos e Impuestos de California para requerir a las empresas que divulguen información sobre sus actividades relacionadas con la monitorización y supervisión dentro de la propia empresa y de sus cadenas de suministro para prevenir el tráfico humano y la esclavitud, con el fin de que los consumidores puedan tomar decisiones de compra con la información suficiente.

### *Aplicación personal*

La Sección 1714.43 del Código Civil de California establece los requisitos para las empresas sujetas a la Ley. Por tanto, las disposiciones de la Ley de California se aplican a empresas que sean fabricantes y vendedores minoristas que realicen actividades comerciales (*doing business*) en el estado de California y que obtengan más de 100 millones de dólares en ingresos brutos anuales a nivel mundial.

Según la Sección 23101 del Código de Ingresos e Impuestos de California, se entiende que las empresas realizan actividades comerciales en el estado de California cuando participan activamente en cualquier transacción con el

propósito de obtener ganancias financieras o pecuniarias.<sup>4</sup> Y según el mismo precepto, para años contributivos a partir del 1 de enero de 2011, para un concreto año contributivo realizan actividades comerciales en California quienes cumplan alguna de las siguientes condiciones:

1. Tener el domicilio a efectos comerciales en el estado.
2. Tener unas ventas superiores a 500 000 dólares en el estado o tener el 25% de las ventas de la empresa en el estado.
3. Que los inmuebles y bienes tangibles en California superen los 50 000 dólares o supongan al menos el 25% de sus bienes totales.
4. Que las remuneraciones pagadas a sus empleados en California excedan los 50 000 dólares o el 25% del total en todo el mundo.

## Requerimientos a las empresas

Las empresas cubiertas por el ámbito de aplicación de la Ley de California deben establecer en su página principal de su sitio web un enlace visible y fácil para acceder a la información sobre sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y la trata de personas de sus cadenas de suministro de productos. Para que el enlace sea más efectivo y evite confusiones, debe ir directamente a la página con la información requerida por la Ley de California, sin que el consumidor tenga que acceder a múltiples enlaces para disponer de dicha información. Las empresas que no tengan sitios web deben divulgar la información por escrito dentro de los treinta días de haber recibido una solicitud escrita de un consumidor.

En concreto, se debe publicar información sobre la forma en que la empresa:

1. Participa en la verificación de las cadenas de suministro de productos para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud.
2. Lleva a cabo auditorías de sus proveedores para evaluar el cumplimiento de dichos proveedores con los estándares de la empresa relativos a la trata de personas y esclavitud en las cadenas de suministro.

---

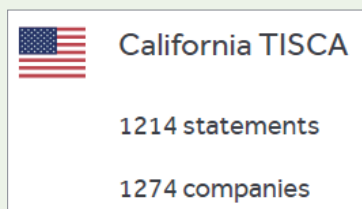
4 “California Revenue and Taxation Code Section 23101”. Disponible en: <https://law.onecle.com/california/taxation/23101.html>.

3. Requiere que sus proveedores directos certifiquen que los materiales incorporados en el producto cumplen con las leyes sobre la esclavitud y la trata de personas del país o países en los que se llevan a cabo sus negocios.
4. Mantiene normas de responsabilidad y procedimientos internos para los empleados o contratistas que incumplan los estándares de la empresa.
5. Proporciona a los gerentes y empleados de la empresa, que tienen la responsabilidad directa de la gestión de la cadena de suministro, capacitación sobre la trata de personas y la esclavitud, particularmente con respecto a la mitigación de los riesgos dentro de las cadenas de suministro de productos.

La Ley se aplica incluso a las empresas que no toman medidas relacionadas con estos cinco puntos anteriores: certificación, auditoría, certificación, rendición de cuentas y capacitación. En estos casos, la empresa puede divulgar que no ha adoptado ninguna medida relacionada con la trata de personas y esclavitud en sus cadenas de suministro.

#### Modern Slavery Registry

Son varias las empresas que están cumpliendo con el mandato impuesto por la Ley y han publicado información sobre los esfuerzos realizados para erradicar el tráfico humano y la esclavitud de sus cadenas de suministro. Según la base de datos Modern Slavery Registry del Centro de Información sobre Empresas & Derechos Humanos, al menos 1274 empresas han publicado información requerida por la Ley de California.



Fuente: Modern Slavery Registry

## Mecanismo de seguimiento y aplicación

La Ley de California establece que el Consejo de Impuestos de Franquicia (*Franchise Tax Board*), órgano encargado de administrar el impuesto sobre sociedades, tendrá que facilitar al fiscal general (*attorney general*) de California el listado de las empresas que deben cumplir con las disposiciones de la Ley. La lista se presentará anualmente el 30 de noviembre y contendrá el nombre de los vendedores minoristas y fabricantes obligados y su número de identificación de California.

Por su parte, el fiscal general tiene autoridad exclusiva para hacer cumplir la Ley de California, comprobando que las empresas obligadas publican la información que exige la Ley. En este sentido, puede entablar una acción civil para obtener medidas cautelares por el incumplimiento de sus disposiciones. Para ello, se ha creado un formulario en línea para aceptar consultas e informes relacionados con la Ley de California: <https://oag.ca.gov/sb657/contact-us>.

## Referencias adicionales

- Fischer, Matthew A. (2012). “Complying with the California Transparency Supply Chains Act”. *Mass Torts Litigation*, vol. 10, núm. 4, pp. 15-18.
- Frequently Asked Questions (FAQs) – SB 657. Disponible en: <https://oag.ca.gov/SB657/faqs>.
- Greer, Benjamin Thomas (2018). “Opaque Transparency: Why California’s Supply Chain Transparency Act is Unenforceable”. *Oñati Socio-legal Series*, vol. 8, núm. 1, 2018, pp. 32-49.
- Harris, Kamala D. (2015). “The California Transparency in Supply Chains Act. A Resource Guide”. Disponible en: <https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/sb657/resource-guide.pdf>.
- Muñoz Fernández, Alberto (2012). “Nuevas iniciativas contra la trata de personas: la implicación de todos los actores (el papel de los particulares)”. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 4, núm. 2, pp. 342-355.
- Nolan, Justine; Bott, Gregory (2018). “Global supply chains and human rights: spotlight on forced labour and modern slavery practices”. *Australian Journal of Human Rights*, vol. 24, núm. 1, pp. 44-69.





## **b. Cataluña**



## LEY 16/2014 DE ACCIÓN EXTERIOR Y DE RELACIONES CON LA UNIÓN EUROPEA

- Legislación.
- Aprobada el 4 de noviembre de 2014.



### Objetivo

La **Ley 16/2014 de acción exterior y de relaciones con la Unión Europea**<sup>1</sup> tiene por objeto regular la acción exterior de Cataluña y las relaciones de la Generalitat con la Unión Europea.

### Antecedentes

El 19 de diciembre de 2013, el Parlamento de Cataluña aprobó una moción en la que se instó al Gobierno a crear un grupo de trabajo en el marco del Consejo de Cooperación al Desarrollo para elaborar un plan de sensibilización dirigido a las empresas catalanas deslocalizadas que operan donde hay proyectos de cooperación exterior catalanes, para que así conocieran estos proyectos la situación en la que se encuentra el país de destino en relación con los derechos humanos y el cumplimiento de la legalidad internacional.

### Contenido de la Ley

La Ley 16/2014 promueve la defensa de la paz, de los derechos humanos y del desarrollo humano sostenible (artículo 4, f). En este sentido, la Ley señala que el Gobierno, en el ámbito de la economía, debe garantizar la coherencia de las acciones de promoción de la internacionalización económica de Cataluña con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas

---

1 Llei 16/2014, del 4 de desembre, d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea. Disponible en: [http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&versionId=1625558&versionState=02&language=ca\\_ES&documentId=676911&mode=single](http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&versionId=1625558&versionState=02&language=ca_ES&documentId=676911&mode=single).

y los derechos humanos, velando siempre por el respeto de los derechos humanos en cualquier acción que se realice (artículo 12.2.e).

Asimismo, promueve políticas de promoción y de reconocimiento de las organizaciones sociales que llevan a cabo tareas en ámbitos como el desarrollo sostenible, la cooperación y la ayuda al desarrollo, el fomento de la paz, la defensa de los derechos humanos y la cohesión social en los países donde se opera (artículos 13, 26 c, 27, 34 y 36).

## Referencias adicionales

- Lafede.cat (2016). El Parlament aprova per unanimitat una proposta pionera de control de les empreses catalanes a l'exterior. Disponible en: <http://www.lafede.cat/el-parlament-aprova-per-unanimitat-una-proposta-pionera-de-control-de-les-empreses-catalanes-a-lexterior/>.

## RESOLUCIÓN 359/XI SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS EMPRESAS CATALANAS QUE OPERAN EN EL EXTERIOR

- Resolución del Parlamento de Cataluña.
- Adoptada el 3 de noviembre de 2016.



### Objetivo

La **Resolución 359/XI sobre el respeto de los derechos humanos por las empresas catalanas que operan en el exterior**<sup>1</sup> propone la creación del Centro de evaluación de los impactos de las empresas catalanas en el exterior.

### Proceso de adopción

El 26 de mayo de 2015, el Consejo Ejecutivo del Parlamento de Cataluña aprobó el Plan estratégico de acción exterior y de relaciones con la Unión Europea 2015-2018. Este Plan estratégico contempla la construcción de una política pública coherente y cohesionada, que vele por la integración del enfoque de fomento de la cultura de paz y la defensa de los derechos humanos en todas las políticas e intervenciones en el ámbito de la acción exterior de Cataluña.

El 22 de abril de 2015, el Parlamento de Cataluña aprobó el Plan Director de Cooperación al Desarrollo 2015-2018, que considera como eje principal de su acción en materia de cooperación al desarrollo, la defensa, la protección y la garantía de los derechos humanos, individuales y colectivos.

El 3 de junio de 2016 se llevó a cabo en el Parlamento de Cataluña una jornada sobre empresas transnacionales y derechos humanos. Durante el acto se

---

<sup>1</sup> Resolució 359/XI del Parlament de Catalunya, sobre el respecte dels drets humans per les empreses catalanes que operen a l'exterior. 250-00554/11. Publicación: BOPC 255.

presentó, por un lado, el segundo informe sobre la realidad de Buenaventura (Colombia), como caso emblemático de una empresa catalana acusada de vulnerar los derechos humanos de la población en el exterior y, por otro lado, una propuesta del Centro de evaluación de los impactos de las empresas catalanas en el exterior para evitar que se repitan casos como el de Buenaventura.

El 3 de noviembre de 2016, la Comisión de Acción Exterior y Cooperación, Relaciones Institucionales y Transparencia debatió y aprobó la Propuesta de resolución sobre el respeto de los derechos humanos por las empresas catalanas que operan en el exterior (tramo. 250-00554/11), presentada por el Grupo Parlamentario de Junts pel Sí, el Grupo Parlamentario de Ciutadans, el Grupo Parlamentario Socialista, el Grupo Parlamentario de Catalunya Sí que es Pot, el Grupo Parlamentario del Partit Popular de Catalunya y el Grupo Parlamentario de la Candidatura d'Unitat Popular-Crida Constituent.

## Contenido

A través de la Resolución 359/XI, el Parlamento de Cataluña:

- Afianza su compromiso hacia el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional del trabajo, las normas internacionales sobre medio ambiente y la promoción de la paz y el derecho al desarrollo sostenible. Asimismo, se compromete a seguir trabajando de forma transversal en su marco legislativo para avanzar en estos campos.
- Insta al Gobierno de Cataluña a iniciar en el plazo de ocho meses los trabajos para crear y desplegar un centro de estudio y de evaluación sobre los impactos de las empresas catalanas con inversiones en el exterior, que disponga de instrumentos que velen por el cumplimiento de la legislación vigente en el ámbito de los derechos humanos por parte de las empresas y que cuente con la participación de la sociedad civil catalana, el Gobierno de Cataluña y el Parlamento.
- Se declara a favor de la creación de un instrumento internacional jurídicamente vinculante que garantice el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos por parte de las empresas transnacionales y otras empresas y apoya al Grupo de Trabajo del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que tiene el mandato de elaborar este instrumento.

## Centro de evaluación de los impactos de las empresas catalanas en el exterior

Las organizaciones de la sociedad civil de Cataluña se han encargado de proponer y justificar la creación e implementación del Centro de evaluación de los impactos de las empresas catalanas en el exterior como un organismo público de carácter independiente, con plena autonomía, dotado de personalidad jurídica propia y que rinde cuentas a la sociedad civil, al Parlamento y al Gobierno de Cataluña.

El objetivo principal del Centro será asegurar, a través de la investigación, evaluación y su capacidad de activar los mecanismos sancionadores correspondientes, una acción exterior catalana pública y privada coherente con el respeto del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho internacional del trabajo y las normas internacionales en materia de medio ambiente, la promoción de la paz y el desarrollo humano sostenible.

Entre las principales funciones que se proponen para el Centro son:

1. Actuación exterior de las empresas catalanas
  - Investigación de los casos de posible vulneración de los derechos humanos causada por la inversión catalana en el exterior.
  - Recepción y seguimiento de las denuncias presentadas por las poblaciones afectadas por las operaciones de las empresas catalanas en el exterior.
  - Apoyo a las comunidades afectadas para exigir acceso a la justicia ante casos de violaciones de derechos humanos cometidos por empresas catalanas.
2. Internacionalización de las empresas catalanas
  - Coordinación con los organismos correspondientes del Gobierno de Cataluña para asegurar que el apoyo con fondos públicos a la internacionalización de las empresas catalanas incorpore el estricto respeto de los derechos humanos.
3. Innovación, coherencia y proyección internacional
  - Coordinación entre sectores públicos de los distintos ámbitos territoriales.
  - Incorporación de criterios para el respeto de los derechos humanos en los procesos de contratación pública en los diferentes niveles de la Administración en Cataluña
  - Establecimiento de un diálogo con iniciativas, redes y entidades a nivel internacional.
4. Impulso de marcos reguladores
  - Creación de un espacio de investigación que realice propuestas concretas al Parlamento de Cataluña de normas vinculantes en términos del respeto del derecho internacional de los derechos humanos, para la actuación en el exterior de las empresas catalanas.
  - Realización de contribuciones significativas, tales como las propuestas de regulación, informes y dictámenes.

5. Activación de los mecanismos sancionadores correspondientes para las empresas catalanas que incumplan los derechos humanos
  - En caso de vulneración de los derechos humanos, el Centro contará con un mecanismo de evaluación dirigido a fundamentar la suspensión de todo tipo de apoyo público a la empresa implicada hasta que no demuestre un cambio efectivo en sus operaciones.
6. Comunicación y transparencia
  - Implementar mecanismos de comunicación que aseguren la transparencia y continua información sobre las actividades del Centro a la sociedad catalana, así como mecanismos e informes de rendición de cuentas.

Centro de evaluación de los impactos de las empresas catalanas en el exterior. Disponible en: <http://www.lafede.cat/wp-content/uploads/2016/06/InformeAvEmp-CAST.pdf>.

**Moción presentada por el grupo municipal del Partido Socialista de Cataluña en apoyo a la creación de un marco legislativo por el respeto de los derechos humanos de las empresas catalanas que operan en el exterior<sup>2</sup>**

El 31 de mayo de 2017, el grupo del Partido Socialista de Cataluña del municipio de Santa Coloma de Gramenet, de la provincia de Barcelona, aprobó una moción en la que se propuso al Pleno del Ayuntamiento adherirse a la Resolución 359/XI sobre un marco legislativo para el respeto de los derechos humanos por las empresas catalanas que operan en el exterior y estudiar qué medidas se pueden adoptar dentro del municipio para asegurar que las empresas que operan en el exterior respeten los derechos humanos. Asimismo, propuso estudiar las medidas que se pueden adoptar en el ámbito de la compra pública responsable y la introducción de cláusulas que garanticen el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en los pliegos de contratación pública, entre otros.

---

2 “Moció presentada pel grup municipal del Partit Socialista de Catalunya en suport a la creació d’un marc legislatiu pel respecte dels drets humans de les empreses catalanes que operen a l’exterior”. Disponible en: [https://www.gramenet.cat/fileadmin/Files/Ajuntament/mocions/2017/2017Maig/23\\_-\\_Mocio\\_GM\\_PSC\\_marc\\_legislatiu\\_empreses\\_catalanes.pdf](https://www.gramenet.cat/fileadmin/Files/Ajuntament/mocions/2017/2017Maig/23_-_Mocio_GM_PSC_marc_legislatiu_empreses_catalanes.pdf).



## Referencias adicionales

- Lafede.cat (2016). “Acord polític per a la creació d’un Centre públic d’avaluació dels impactes de les empreses catalanes a l’exterior”. Disponible en: <http://www.lafede.cat/es/acord-politic-per-a-la-creacio-dun-centre-public-davaluacio-dels-impactes-de-les-empreses-catalanes-a-lexterior/>.
- Lafede.cat (2016). “El Parlament aprova per unanimitat una proposta pionera de control de les empreses catalanes a l’exterior”. Disponible en: <http://www.lafede.cat/el-parlament-aprova-per-unanimitat-una-proposta-pionera-de-control-de-les-empreses-catalanes-a-lexterior/>.
- Lafede.cat (2016). “El Centre d’avaluació dels impactes de les empreses catalanes a l’exterior es presenta a l’ONU”. Disponible en: <http://www.lafede.cat/el-centre-davaluacio-dels-impactes-de-les-empreses-catalanes-a-lexterior-es-presenta-a-lonu/>.

## PROPUESTA DE CÓDIGO ÉTICO DE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS CATALANAS

- Propuesta de código ético elaborada por el Grupo de investigación Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad de la Universidad Rovira i Virgili.
- Presentado el 7 de febrero de 2017.



### Objetivo

La **Propuesta de código ético de respeto de los derechos humanos y de la igualdad de género para la internacionalización responsable de las empresas catalanas**<sup>1</sup> es un documento elaborado desde una aproximación académica, pero con una orientación práctica para implementarse por las autoridades responsables de acuerdo con el contexto de Cataluña. El objetivo del código ético es contribuir a la internacionalización responsable de las empresas catalanas para el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género.

Se entiende por “internacionalización responsable” una estrategia corporativa de crecimiento por diversificación geográfica internacional, a través de un proceso evolutivo y dinámico, que afecta gradualmente las diferentes actividades de la cadena de valor y que tiene en cuenta el impacto social, ambiental y, en especial, el respeto a los derechos humanos y a la igualdad de género, en el entorno en que la empresa opera, de forma que muestre un comportamiento ético y transparente que contribuya a un desarrollo sostenible.

### Antecedentes

El 5 de febrero de 2016, la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo encargó al Grupo de investigación Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad,

1 “Proposta d’un codi ètic de respecte dels drets humans i de la igualtat de gènere per a la internacionalització responsable de les empreses catalanes”. Disponible en: [http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/Documents/20161121\\_Proposta-de-Codi-etic.pdf](http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/Documents/20161121_Proposta-de-Codi-etic.pdf).

del Departamento de Derecho Público de la Universidad Rovira i Virgili, la elaboración de un “código ético de respeto de los derechos humanos y de la igualdad de género para la internacionalización responsable de las empresas catalanas y de sus mecanismos de implementación”.

El 4 de diciembre de 2014 se adoptó la Ley 16/2014 de Acción Exterior y de Relaciones con la Unión Europea que establece la coherencia de las acciones de promoción de la internacionalización económica de Cataluña con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

## Àmbit de aplicació

### *Aplicación material*

La Propuesta de código ético enuncia una serie de medidas y herramientas para que las empresas identifiquen, prevengan, mitiguen y rindan cuentas de sus impactos negativos a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; así como para que integren la perspectiva de género en todas sus actividades, políticas, métodos e instrumentos que afectan su actividad.

Las medidas y herramientas contenidas en la Propuesta se inspiran en los Principios Rectores, en las Líneas Directrices de la OCDE y en otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y medio ambiente.

### *Aplicación personal*

La Propuesta de código ético se aplica a todas las empresas catalanas, tanto públicas como privadas, independientemente de su medida, sector, contexto operacional o estructura, que realizan actividades económicas en el exterior en cualquiera de las diferentes etapas del proceso de internacionalización. Por lo tanto, no solo se dirige a las empresas que operan en el extranjero mediante filiales, sino también a las empresas que son importadoras o exportadoras.

Se estima que esta Propuesta se aplicaría a las 3000 empresas catalanas que actúan en el exterior a través de unas 7000 filiales, a las cerca de 15 000 que exportan pero no tienen oficina fuera y a las otras 15 000 más que solo importan.

## Requerimientos a las empresas

La Propuesta de código de ético se configura como un instrumento de *soft law* que no crea nuevas obligaciones jurídicas a las empresas, sino que contempla el conjunto de normas internacionales vigentes, las buenas prácticas empresariales y el contenido de los códigos éticos internacionalmente reconocidos que los operadores económicos tienen que respetar.

### *Principios generales*

En primer lugar, la Propuesta de código ético enuncia diez principios generales que deben tener en cuenta las empresas catalanas que realizan actividades económicas en el exterior. Estos principios consisten en que las empresas:

1. Mantengan un comportamiento responsable y ético, que contribuya al progreso económico, social y ambiental de los países donde operan.
2. Actúen de forma honesta, íntegra y leal en todas sus actividades y en todos los países del mundo en que estén presentes.
3. Respeten y cumplan estrictamente la legalidad vigente del lugar donde desarrollen sus actividades, así como los valores, usos y buenas prácticas de estos países.
4. Respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos, así como las libertades públicas de las personas afectadas por sus actividades y los valores y principios éticos de cada cultura.
5. Promuevan el trabajo decente.
6. Integren la perspectiva de género en todas sus actividades.
7. Adopten un enfoque basado en la sostenibilidad y la responsabilidad en todos los aspectos de su actividad con incidencia potencial sobre el medio ambiente.
8. Promuevan la sinceridad, la veracidad, el cumplimiento de compromisos y la actuación de manera transparente en todos los ámbitos de intervención.

9. Asuman una responsabilidad adicional cuando operen en contextos de especial riesgo.
10. Promuevan el código ético en todos los grupos de interés vinculados a la empresa mediante una difusión adecuada y se aseguren de su cumplimiento.

### *Pautas de conducta*

Las empresas catalanas que realizan actividades económicas en el exterior tienen que cumplir con las siguientes pautas de conducta:

- **Derechos humanos**

Las empresas deben prevenir, evitar y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos, por acción u omisión, de sus actividades o de actividades de personas, naturales o jurídicas, con las cuales mantengan un vínculo comercial. En caso de que ocurran estos impactos, de manera directa o indirecta, deben repararlos.

- **Relaciones laborales justas**

Las empresas deben eliminar de forma efectiva y absoluta el trabajo infantil, el trabajo forzado y todo tipo de discriminación y violencia en el entorno laboral, tanto en sus actividades como en las empresas con las que mantienen una relación comercial.

Asimismo, deben garantizar y respetar la libertad de asociación, el derecho a sindicarse libremente y una retribución justa, así como adoptar las medidas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

- **Medio ambiente**

Las empresas deben prevenir los daños al medio ambiente de acuerdo con los estándares de protección más elevados, equiparables a los exigidos en Cataluña. Para ello deben realizar una evaluación de impacto ambiental periódica y aplicar las mejores tecnologías disponibles.

Por otra parte, deben garantizar un consumo y gestión eficiente de la energía, agua y otros recursos naturales. En este sentido, deben reducir la producción de residuos e implantar políticas de reciclaje. A su vez, deben proporcionar información adecuada a los grupos de interés sobre las medidas adoptadas en relación con el medio ambiente.

- Compromiso de los proveedores y distribuidores

Las empresas deben promover el respeto del código ético en toda la cadena de valor, y favorecer la implantación de una gestión responsable.

- Defensa de los consumidores y los clientes

Las empresas deben ofrecer productos y servicios de calidad que respeten la salud y el medio ambiente de los consumidores y usuarios. Para ello deben promover la educación de los consumidores en sus actividades en relación con el impacto de género, ambiental y social de sus decisiones. Asimismo, deben evitar la publicidad engañosa y sexista.

- Compromiso con la comunidad

Las empresas deben contribuir activamente al desarrollo general y equilibrado del entorno social donde desarrollan sus actividades. En este sentido, deben emplear personal local, favorecer el empoderamiento de las mujeres, mantener una comunicación y un diálogo con las comunidades afectadas, implicar a las comunidades en las actividades de las empresas y compensarlas por los daños causados por sus actividades.

- Información y transparencia corporativa

Las empresas deben respetar el derecho a la intimidad personal en la gestión de los datos a los que tengan acceso y publicar información exacta sobre los aspectos significativos de sus actividades.

- Responsabilidad tributaria

Las empresas deben cumplir con las normas tributarias vigentes de cada país donde estén presentes, evitar ocultar información relevante y cumplir con los estándares de transparencia más elevados.

- Respeto de las normas de competencia

Las empresas deben llevar a cabo sus actividades de forma compatible con las leyes y regulaciones en materia de competencia leal y evitar prácticas anticompetitivas.

- Relación con las autoridades

Las empresas deben evitar cualquier tipo de soborno o forma de extorsión, el blanqueo de capitales para la financiación de terrorismo o de actividades de crimen organizado. Asimismo, deben cooperar con las autoridades.

## *Cumplimiento del código*

El cumplimiento del código ético se basa en el segundo pilar de los Principios Rectores, según el cual las empresas deben contar con políticas de respeto a los derechos humanos y procedimientos de diligencia debida diseñados en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves impactos negativos sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.

Por tanto, las empresas deben:

- En primer lugar, formalizar la adhesión al código ético mediante un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- En segundo lugar, mantener o desarrollar un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de los impactos sobre los derechos humanos. Esto implica que identifiquen y evalúen los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos en que se puedan ver implicadas a través de sus actividades o de sus relaciones comerciales. Para prevenir y mitigar dichos impactos, las empresas tienen que integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos de la empresa y tomar las medidas oportunas. En este sentido, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de las acciones adoptadas para prevenir los impactos, reales o potenciales, así como comunicar a los afectados y a las autoridades públicas, de manera periódica y accesible, dichas medidas.
- En tercer lugar, si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar impactos negativos sobre los derechos humanos, deben disponer de mecanismos y procedimientos de queja o reclamación que permitan repararlos o contribuir a su reparación por medios legítimos.

## *Sistema de seguimiento*

Para el seguimiento de la promoción y cumplimiento del código ético se propone un doble mecanismo de informes periódicos de desempeño del código por parte de las empresas y un sistema de quejas.

Transcurrido un año desde su adhesión al código ético, las empresas podrán presentar el primer informe, que debe incluir un diagnóstico que refleje una

evaluación del impacto real o potencial de las actividades de la empresa en relación con los aspectos contemplados en el código.

En caso de que la evaluación de los informes confirme un cumplimiento satisfactorio del código ético por parte de las empresas, se podrán derivar medidas de reconocimiento, como un sello empresarial distintivo con una vigencia determinada. De lo contrario, en caso de incumplimiento, se podrán elaborar recomendaciones de mejora o emitir un informe negativo sobre el cumplimiento.

### Referencias adicionales

- Xarxanet (2017). “Presentada una proposta de codi ètic per a la internacionalització de les empreses catalanes”. Disponible en: <http://xarxanet.org/economic/noticies/un-codi-etic-les-empreses-catalanes-internacionals>.



## ESTRATEGIA CATALANA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

- Documento político.
- En proceso.



### Objetivo

La **Estrategia catalana de empresas y derechos humanos de la Generalitat de Catalunya** es un documento que se crea a partir de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Asimismo, describe una serie de medidas con el fin de que la Generalitat de Catalunya, así como las empresas y organizaciones catalanas, asuman sus respectivas obligaciones de proteger y de respetar los derechos humanos.

El objetivo de la Estrategia es situar a Cataluña y a su tejido empresarial en una posición líder en el desarrollo de actividades empresariales respetuosas con los derechos humanos, clarificando y dando apoyo a las empresas y organizaciones catalanas sobre esta cuestión y sobre cómo reducir los riesgos asociados a sus actividades.

Por otra parte, la Estrategia establece las bases para la elaboración de un futuro plan de acción sobre empresas y derechos humanos en Cataluña.

A efectos de la Estrategia, se entiende por “empresa catalana” aquella que tiene un establecimiento permanente con CIF en Cataluña o que opera en Cataluña, independientemente del origen de su capital.

Por “organización catalana” se entiende toda aquella organización, con o sin ánimo de lucro, con actividad económica en Cataluña.

## Antecedentes

En octubre de 2015, la Generalitat de Catalunya publicó su Plan Director de Cooperación al Desarrollo 2015-2018, que promueve una política de internacionalización responsable de las empresas catalanas, de conformidad con los marcos internacionales reconocidos, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.<sup>1</sup>

En febrero de 2017, en el marco de las conclusiones de las jornadas “Empresas y Derechos Humanos: comparando experiencias. Una mirada centrada en la perspectiva extraterritorial”,<sup>2</sup> organizadas por el Instituto Catalán Internacional para la Paz y la Dirección General de Cooperación al Desarrollo, Raül Romeva, antiguo *conseller* de Asuntos Exteriores, Relaciones Institucionales y Transparencia de la Generalitat de Catalunya, anunció la creación de una estrategia sobre responsabilidad empresarial y derechos humanos.

En este sentido, el Plan anual de cooperación al desarrollo para 2018 de la Dirección de Asuntos Exteriores, Relaciones Institucionales y Transparencia señala que en 2018 tendrá lugar la finalización del documento técnico para la propuesta de estrategia de la Generalitat sobre empresa y derechos humanos. Asimismo, señala que se impulsará la incorporación de las cuestiones de empresas y derechos humanos en el sistema de protección de los derechos humanos en Cataluña.<sup>3</sup>

En mayo de 2019 se aprobó el Plan director de cooperación al desarrollo 2019-2022. Este Plan reafirma el compromiso de la Generalitat de Catalunya de promover una política de internacionalización de las empresas catalanas que sea respetuosa con los derechos humanos, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental. Asimismo, impulsa la creación de un Centro Catalán

---

1 Generalitat de Catalunya (2015). “Plan director de cooperación al desarrollo 2015-2018”. Disponible en: [http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02dgdcd/PlaDirector/20151014\\_Pla-director\\_ES\\_v2.pdf](http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02dgdcd/PlaDirector/20151014_Pla-director_ES_v2.pdf).

2 “Seminario internacional Empresas y Derechos Humanos: comparando experiencias. Una mirada centrada en la perspectiva extraterritorial”. Disponible en: [http://icip.gencat.cat/web/.content/continguts/agenda/imatges\\_i\\_documents/2017/Gen\\_Juny/Programa\\_Empreses\\_DretsHumans.pdf](http://icip.gencat.cat/web/.content/continguts/agenda/imatges_i_documents/2017/Gen_Juny/Programa_Empreses_DretsHumans.pdf).

3 Generalitat de Catalunya (2018). “Pla anual de cooperació al desenvolupament per a 2018”. Disponible en: [https://www.acm.cat/sites/default/files/manual\\_uploads/comissions/4.plaannual-cooperacio\\_2018.pdf](https://www.acm.cat/sites/default/files/manual_uploads/comissions/4.plaannual-cooperacio_2018.pdf).

de Empresas y Derechos Humanos, como lo recomienda el Parlamento de Cataluña en su Resolución 359/XI, de 3 de noviembre de 2016. El Centro debe constituirse como un nuevo mecanismo de supervisión pública, que vele por el obligado cumplimiento y respeto de los derechos humanos por parte de las empresas establecidas en Cataluña, que operan tanto en Cataluña como el exterior.

## Referencia:

Generalitat de Catalunya (2019). “Pla director de cooperació al desenvolupament 2019-2022”. Disponible en: [http://presidencia.gencat.cat/web/.content/departament/transparencia/acords\\_govern/2019/2019\\_05\\_19/SIG19EXIO448.pdf](http://presidencia.gencat.cat/web/.content/departament/transparencia/acords_govern/2019/2019_05_19/SIG19EXIO448.pdf).

## Estructura

La Estrategia se estructura de forma similar a los Principios Rectores y consta de cuatro partes.

1. La primera parte introduce el contexto, los ejes principales, el ámbito temporal y los objetivos de la Estrategia.
2. La segunda parte presenta las medidas adicionales que acompañan los principios relacionados con la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos.
3. La tercera parte detalla las expectativas de la Generalitat de Catalunya sobre la responsabilidad de las empresas y las organizaciones de respetar los derechos humanos.
4. Finalmente, la cuarta parte describe las medidas adicionales que la Generalitat de Catalunya adopta para facilitar a los posibles afectados por los impactos negativos de las empresas el acceso a mecanismos de reparación, judiciales y no judiciales, tal como lo establece el tercer pilar de los Principios Rectores sobre el acceso a mecanismos de reparación.

## Contenido

La Estrategia contiene una serie de medidas alineadas con los Principios Rectores para prevenir, investigar, sancionar y remediar los impactos negativos de las empresas y organizaciones catalanas sobre los derechos humanos, tanto dentro del territorio catalán como en el exterior.

### 1. *El deber del Estado de proteger los derechos humanos*

Algunas de las medidas que se proponen para que la Generalitat de Cataluña proteja los derechos humanos frente a las actividades empresariales son:

- Realizar un diagnóstico sobre las actividades de las empresas y organizaciones catalanas y su relación con posibles impactos en los derechos humanos, tanto dentro de Cataluña como en el exterior, con el fin de establecer criterios de priorización en las acciones de la Generalitat.
- Aprobar un código de conducta que establezca con claridad el comportamiento responsable que se espera que tengan las empresas y las organizaciones catalanas, poniendo especial énfasis en sus operaciones en países con marcos institucionales o legislativos débiles o insuficientes.
- Realizar un estudio sobre la legislación vigente aplicable en Cataluña vinculada a la actividad empresarial, que permita identificar sus limitaciones, así como evaluar su idoneidad para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y de las organizaciones catalanas, tanto dentro como fuera del territorio catalán.
- Crear un Centro de estudio y de evaluación sobre las empresas y los derechos humanos de carácter público que, entre otras cuestiones, haga seguimiento de la Estrategia.
- Establecer mecanismos de diligencia debida en materia de derechos humanos para determinadas empresas y organizaciones con un número específico de empleados o de acuerdo con el volumen de sus actividades.
- Establecer criterios y procedimientos para las Administraciones públicas de Cataluña para negar el acceso o retirar su apoyo económico a las empresas y organizaciones que causen impactos negativos en los derechos humanos y que se nieguen a cooperar con la Administración catalana o con las autoridades competentes para mitigar y reparar los impactos causados.

- Apoyar a las empresas y a las organizaciones en la fase más inicial de su internacionalización a identificar, prevenir y mitigar los riesgos asociados a las actividades y relaciones empresariales que tengan lugar en zonas afectadas por conflictos.
- Promover en los foros internacionales una mayor implementación de los Principios Rectores.

## *2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*

- La Generalitat de Catalunya establece que todas las empresas y organizaciones, independientemente de su medida, sector, contexto operacional y estructura, deben tener presentes las responsabilidades recogidas en el segundo pilar de los Principios Rectores. Para ello, propone lo siguiente:
  - Promover y alentar a las empresas y organizaciones catalanas a que se adhieran al código de conducta, ya que sus disposiciones representan su voluntad de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en sus contextos operacionales.

## *3. El acceso a mecanismos de reparación*

En relación con el acceso a mecanismos de reparación, se propone:

- Elaborar un informe sobre las limitaciones de los mecanismos judiciales y no judiciales actuales y las modificaciones necesarias para garantizar el acceso a la reparación en casos de impactos negativos producidos por las empresas y organizaciones, tanto dentro como fuera del territorio catalán.
- Instar al Gobierno del Estado español a revisar el marco jurídico de responsabilidad de las empresas y organizaciones, así como la competencia de los tribunales españoles para conocer casos de posibles impactos adversos en los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores.
- Desarrollar instrumentos para que los ciudadanos y las partes interesadas conozcan y comprendan los mecanismos de reclamación judiciales disponibles en casos de impactos negativos sobre los derechos humanos.
- Otorgar subvenciones específicas dirigidas a organizaciones no gubernamentales para que establezcan programas de protección y asesoramiento legal a los defensores de derechos humanos y a las víctimas de los posibles impactos negativos de las empresas y organizaciones catalanas que operan en el exterior.

## Implementación

Para la implementación de la Estrategia se prevé que la Generalitat de Cataluña establezca una Comisión Interdepartamental encargada del cumplimiento de la Estrategia y de garantizar la coherencia de políticas en materia de empresa y derechos humanos dentro de la Generalitat. Asimismo, estará encargada de definir los mecanismos de seguimiento para cada una de las medidas propuestas en la Estrategia mediante indicadores de cumplimiento específicos.

Se prevé que la Comisión Interdepartamental se reúna dos veces al año para analizar el cumplimiento de los objetivos e iniciativas contempladas en la Estrategia y formular recomendaciones para mejorar la implementación.

## Referencias adicionales

- Carrillo, Miquel (2017). “Empreses, drets humans i coherència”. Disponible en: <http://blogspersonals.ara.cat/nolidiguiscooperacio/2017/07/11/empreses-drets-humans-i-coherencia/>.
- Generalitat de Catalunya (2017). “El conseller Romeva anuncia la creació d’una estratègia sobre responsabilitat empresarial i drets humans”. Disponible en: [http://premsa.gencat.cat/pres\\_fsvp/AppJava/notapremsavw/298896/ca/conseller-romeva-anuncia-creacio-duna-estrategia-responsabilitat-empresarial-drets-humans.do](http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/298896/ca/conseller-romeva-anuncia-creacio-duna-estrategia-responsabilitat-empresarial-drets-humans.do).

## **c. Escocia**





## ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS PARA ESCOCIA

- Instrumento político.
- En desarrollo.



### Objetivo

La elaboración de un **Plan de acción sobre empresas y derechos humanos para Escocia**<sup>1</sup> tiene como objetivo la implementación los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en Escocia y la sensibilización de las empresas escocesas sobre sus responsabilidades en materia de derechos humanos.

### Antecedentes

El 10 de diciembre de 2013 se lanzó el Plan de acción de derechos humanos de Escocia, que establece una hoja de ruta hacia una Escocia donde todos puedan vivir con dignidad humana. Este Plan contiene un compromiso de desarrollar un plan de acción coordinado para implementar los Principios Rectores en Escocia, sobre la base del Plan de Acción del Reino Unido en esta materia.<sup>2</sup>

Con el fin de establecer una sólida base de pruebas para respaldar la elaboración de un plan de acción sobre empresas y derechos humanos en Escocia, se encargó una Evaluación línea base sobre empresas y derechos humanos de conformidad con la herramienta diseñada por el Instituto

---

1 “Action Plan on Business and Human Rights for Scotland”. Disponible en: <http://www.sna-prights.info/action-areas/better-world/business-and-human-rights>.

2 “Scotland’s National Action Plan for Human Rights 2013–2017”. Disponible en: <http://www.snarights.info/wp-content/uploads/2016/01/SNAPpdfWeb.pdf>.

Danés de Derechos Humanos y la Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa. Esta Evaluación se publicó en octubre de 2016.<sup>3</sup>

Tras la publicación de la Evaluación línea base, se llevaron a cabo una serie de consultas a los grupos de interés a lo largo de 2017, dirigidas principalmente a la sociedad civil, sindicatos, sector empresarial y funcionarios públicos.

Basándose en los resultados de las consultas, se identificó un Grupo de Redacción que tiene la tarea de redactar el Plan de acción sobre empresas y derechos humanos en 2018. Se prevé que el borrador esté disponible para su consulta pública antes de su lanzamiento previsto en 2019.

## Recomendaciones de la Evaluación línea base

La Evaluación línea base es la primera etapa de un proceso consultivo más amplio que sirve de base para entablar un diálogo con los grupos de interés sobre las prioridades de Escocia en materia de empresas y derechos humanos.

Algunas de las recomendaciones que contiene la Evaluación línea base para la implementación de los Principios Rectores son:

### 1. *Pilar I: el deber del Estado de proteger*

- Mejorar la educación relacionada con los derechos humanos en la actividad empresarial.
- Tomar medidas para reducir la evasión de impuestos corporativos mediante la inclusión de una práctica fiscal en la contratación pública que incluya la determinación de requisitos para las empresas que buscan contratos públicos.
- Desarrollar una guía específica para las empresas públicas que aborde los derechos humanos en el contexto empresarial y la implementación de los Principios Rectores.

---

3 “National Baseline Assessment on Business and Human Rights”. Disponible en: <http://www.snaprights.info/action-areas/better-world/business-and-human-rights>.

## 2. *Pillar II: la responsabilidad de las empresas de respetar*

- Intensificar los esfuerzos de concienciación que resalten la relevancia de los derechos humanos para determinadas empresas e industrias.
- Promover y apoyar iniciativas existentes que desarrollan metodologías más consistentes y rigurosas para medir e informar sobre los impactos de las empresas en los derechos humanos.

## 3. *Pilar II: acceso a mecanismos de reparación*

- Ampliar el alcance del PNC del Reino Unido para que pueda implementar sanciones y verificar el cumplimiento de las recomendaciones.
- Que el PNC del Reino Unido comparta los resultados de cualquier investigación con organismos que tienen la responsabilidad de la contratación pública.
- Eliminar las tasas de los tribunales laborales en Escocia.

## 4. *Recomendaciones generales*

- Desarrollar una página web sobre empresas y los derechos humanos dirigida a las empresas escocesas, que incluya una orientación personalizada para las pequeñas y medianas empresas.
- Alentar a las asociaciones empresariales a desarrollar una guía alineada con los Principios Rectores que describa los riesgos de impactos sobre los derechos humanos asociados con su industria específica y que proporcione ejemplos de buenas prácticas.
- Que el Gobierno escocés anime a las empresas a elaborar códigos de *soft law*.
- Monitorizar las actividades y el progreso de la materia de empresas y derechos humanos en un foro anual o bienal, que permita diseminar el progreso y la participación de los grupos de interés, incluido el Gobierno, la comunidad empresarial y la sociedad civil.

## Referencias adicionales

- “National Action Plan on Business and Human Rights in Scotland”. Disponible en: <https://globalnaps.org/country/scotland/>



## **d. Hong Kong**



## PROYECTO DE LEY DE ESCLAVITUD MODERNA

- Proyecto de ley.
- Presentado el 1 de noviembre de 2017.



### Objetivo

El **Proyecto de ley de esclavitud moderna**<sup>1</sup> tiene como objetivo:

- Enmendar la Ordenanza sobre Delitos (Crimes Ordinance [Cap. 200]) para establecer disposiciones penales sobre la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, el matrimonio forzado y la trata de personas.
- Combatir la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, el matrimonio forzado y la trata de personas.
- Implementar el artículo 4 de la Declaración de Derechos de Hong Kong.
- Implementar el artículo 1 de la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud de 1957.

### Proceso de adopción

El Proyecto de ley se presentó por primera vez en noviembre de 2017 junto con la *Hong Kong Against Human Trafficking Petition*, firmada por la sociedad civil y legisladores, con el fin de criminalizar todas las formas de trata de personas.<sup>2</sup>

1 “Draft Modern Slavery Bill 2017. A Bill to Amend the Crimes Ordinance to make provision about slavery, servitude and forced or compulsory labour, forced marriage and about human trafficking, including provision for the protection of victims; to combat slavery, servitude and forced or compulsory labour, forced marriage and human trafficking; to give effect to and implement Article 4 of the Hong Kong Bill of Rights; to give effect to and implement Article 1 of the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery of 1957; and to provide for related matters”. Disponible en: <https://www.legco.gov.hk/yr17-18/chinese/panels/se/papers/secb2-765-1-ec.pdf>.

2 Hui, Dominic; Wijekoon, Lavanga V.; Congiu, Michael G.; Marculewic, Stefan (2018). “Hong Kong Considers Draft Law Requiring Companies to Report on Modern Slavery”. Disponible

En enero de 2018, dos miembros del Consejo Legislativo presentaron a través de una carta el Proyecto de ley al Panel de Seguridad del Consejo Legislativo.

En junio de 2018, el Proyecto de ley se discutió en una reunión del Panel de Seguridad del Consejo Legislativo, pero no se llegó a un consenso sobre el Proyecto. El Consejo Legislativo no ha confirmado la siguiente fecha para continuar con el debate sobre el Proyecto.<sup>3</sup>

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

El Proyecto de ley establece requisitos para que determinadas entidades comerciales presenten informes anuales sobre esclavitud moderna y trata de personas. Asimismo, propone nuevos delitos, incluidos la esclavitud, la trata de personas, el matrimonio forzado y el turismo sexual, así como una acción civil en contra de personas o entidades que cometan o se beneficien de tales delitos.

### *Aplicación personal*

El Proyecto de ley contempla que los requisitos de divulgación de información se aplicarían a entidades corporativas y sociedades que lleven a cabo actividades comerciales en Hong Kong cuyo volumen de negocios exceda un monto mínimo que establecerá el reglamento de la ley.

## Requerimientos a las empresas

Las organizaciones comerciales deberán preparar una declaración sobre esclavitud y trata de personas que describa las acciones que han adoptado durante el año fiscal para prevenir la esclavitud y trata de personas en sus

---

en: <https://www.littler.com/publication-press/publication/hong-kong-considers-draft-law-requiring-companies-report-modern>.

3 Steinhardt, Julia; Edmonds-Camara, Hannah (2018). “Developments in modern slavery regulation: U.K., Hong Kong and Australia”. Disponible en: <https://www.globalpolicywatch.com/2018/07/developments-in-modern-slavery-regulation-u-k-hong-kong-and-australia/>.



operaciones y sus cadenas de suministro. En caso de que no se hayan adoptado medidas, también se debe señalar en la declaración.

La declaración debe aprobarla el consejo de administración o el órgano de gestión equivalente y firmarla un director o su equivalente. Si la organización es una sociedad limitada registrada bajo la Ordenanza de Asociaciones Limitadas (Limited Partnerships Ordinance), debe estar firmada por un socio general.

Las declaraciones sobre esclavitud y trata de personas deben contener la siguiente información:

- Las estructura, las operaciones y las cadenas de suministro de la organización comercial.
- Las políticas sobre la esclavitud y la trata de personas.
- Los procesos de diligencia debida para prevenir la esclavitud y la trata de personas en sus operaciones y cadenas de suministro.
- Las partes de las operaciones y de las cadenas de suministro donde existe el riesgo de incurrir en prácticas de trata de personas y esclavitud, y las acciones que se han adoptado para evaluar y gestionar los riesgos.
- La evaluación de las acciones adoptadas para prevenir prácticas de esclavitud y trata de personas en las operaciones y en las cadenas de suministro.
- La capacitación al personal de la organización comercial sobre la esclavitud y la trata de personas.

El Proyecto de ley prevé la elaboración de una guía sobre los deberes impuestos a las organizaciones comerciales, particularmente sobre el tipo de información que puede incluirse en una declaración de esclavitud y trata de personas.

Las organizaciones comerciales deberán publicar su declaración de esclavitud y trata de personas en su página web, e incluir un enlace a la declaración en un lugar visible y accesible en la página de inicio de su página web.

Si la organización no tiene página web debe proporcionar una copia por escrito de la declaración de esclavitud y trata de personas a cualquier persona

que lo solicite, y debe hacerlo dentro de un período de treinta días a partir del día de la solicitud.

### *Responsabilidad civil*

Las personas que han sido víctimas de esclavitud o trata de personas podrán interponer acciones civiles contra cualquier persona que haya cometido el acto ilegal en virtud de la Propuesta de ley o contra cualquier persona que, a sabiendas, se beneficie de otra persona que sabía o debía saber que está implicada en actos ilegales contemplados en el Proyecto de ley.

### Referencias adicionales

- Carvalho, Raquel (2018). “Legislator and lawyers push for bill against human trafficking in Hong Kong”. Disponible en: <https://www.scmp.com/news/hong-kong/law-crime/article/2140749/long-awaited-law-against-human-trafficking-be-discussed>.
- Crockett, Antony (2018). “Modern Slavery Law Proposed For Hong Kong”. Disponible en: <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/modern-slavery-law-proposed-for-hong-kong>.
- Jenkins, Helen; Bigby, Nicole (2018). “The Ripple Effect: New Draft Modern Slavery Bill under discussion for Hong Kong”. Disponible en: [https://www.blplaw.com/media/expert-insights/Asia/Final\\_New\\_Draft\\_Modern\\_Slavery\\_Bill\\_under\\_discussion\\_for\\_Hong\\_Kong\\_-\\_option\\_2.pdf](https://www.blplaw.com/media/expert-insights/Asia/Final_New_Draft_Modern_Slavery_Bill_under_discussion_for_Hong_Kong_-_option_2.pdf).
- Nolan, Justine; Bott, Gregory (2018). “Global supply chains and human rights: spotlight on forced labour and modern slavery practices”. *Australian Journal of Human Rights*, vol. 24, núm. 1, pp. 44-69.
- Woods, Samantha (2018). “Human Trafficking and Slavery: Updates from Hong Kong”. Disponible en: <http://www.csr-asia.com/44-csr/newsletter/895-human-trafficking-and-slavery-updates-from-hong-kong>.

## **e. Nueva Gales del Sur**



## LEY DE ESCLAVITUD MODERNA

- Legislación.
- Adoptada el 21 de junio de 2018.
- Fecha de entrada en vigor aún por definir.



### Objetivo

La **Ley de esclavitud moderna**<sup>1</sup> de Nueva Gales del Sur tiene como objetivo (sección 3):

- Combatir la esclavitud moderna.
- Proporcionar asistencia y apoyo a las víctimas de la esclavitud moderna.
- Establecer un comisionado antiesclavitud.
- Detectar y exponer la esclavitud moderna que puede haber ocurrido, que está ocurriendo o que es probable que ocurra.
- Sensibilizar a la comunidad y proporcionar educación y capacitación sobre la esclavitud moderna.
- Alentar la acción colaborativa para combatir la esclavitud moderna.
- Evaluar la eficacia y adecuación de las leyes que prohíben la esclavitud moderna y mejorar la aplicación y el cumplimiento de dichas leyes.
- Criminalizar el matrimonio forzado infantil y la esclavitud como delito en Nueva Gales del Sur.
- Criminalizar la participación en el tráfico de cibersexo, estableciendo como delito la administración de una plataforma digital para infracciones relacionadas con el abuso de menores en Nueva Gales del Sur.

---

1 Parliament of New South Wales (2018). "Modern Slavery Bill 2018". Disponible en: <https://www.parliament.nsw.gov.au/bill/files/3488/Passed%20by%20both%20Houses.pdf>.

## Proceso de adopción

En 2017, Paul Green, presidente del Comité Selecto del Consejo Legislativo sobre la Trata de Personas en Nueva Gales del Sur, llevó a cabo una consulta sobre la esclavitud moderna en Nueva Gales del Sur.<sup>2</sup>

En octubre de 2017, el Comité Selecto del Consejo Legislativo sobre la Trata de Personas en Nueva Gales del Sur presentó su informe final sobre la esclavitud moderna en Nueva Gales del Sur.<sup>3</sup>

En marzo de 2018, Paul Green presentó el Proyecto de ley de esclavitud moderna al Parlamento de Nueva Gales del Sur.<sup>4</sup>

El 21 de junio de 2018, la Cámara Alta del Parlamento de Nueva Gales del Sur aprobó la Ley de esclavitud moderna para Nueva Gales del Sur.<sup>5</sup>

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

La Ley establece disposiciones en materia de esclavitud y de prácticas análogas a la esclavitud y a la trata de personas. Asimismo, establece disposiciones relacionadas con el nombramiento y las funciones de un comisionado antiesclavitud (Parte 2). En materia de transparencia en las cadenas de suministro establece requisitos para que determinadas organizaciones comerciales presenten informes anuales sobre esclavitud moderna (Parte 3).

---

2 IJM (2018). “Modern Slavery Bill 2018 (NSW): Fact Sheet”. Disponible en: <https://ijm.org.au/modern-slavery-bill-2018-nsw-fact-sheet/>.

3 Select Committee on Human Trafficking in New South Wales (2017). “Human trafficking in New South Wales”. Disponible en: <https://www.parliament.nsw.gov.au/lcdocs/inquiries/2421/Final%20report.pdf>.

4 Parliament of New South Wales (2017). “Modern Slavery Bill 2018. First Reading”. Disponible en: <https://www.parliament.nsw.gov.au/Hansard/Pages/HansardResult.aspx#/docid/'HANSARD-1820781676-75577'>.

5 Parliament of New South Wales (2018). “Modern Slavery Bill 2018”. Disponible en: <https://www.parliament.nsw.gov.au/bills/Pages/bill-details.aspx?pk=3488>.

### *Aplicación personal*

Las disposiciones relacionadas con la transparencia en las cadenas de suministro se aplican a organizaciones comerciales que tienen empleados ubicados en Nueva Gales del Sur, que suministran bienes y servicios con fines de lucro o ganancia, y tienen una facturación total en un año financiero de no menos de 50 millones de dólares australianos o cualquier otra cantidad que pueda prescribirse en los futuros reglamentos de la Ley (Sección 24.1).

### *Aplicación de aplicación territorial*

La intención del Parlamento es que la Ley se aplique dentro y fuera de Nueva Gales del Sur. Por tanto, se aplicaría a actos, transacciones y asuntos celebrados dentro o fuera de los límites territoriales de Nueva Gales del Sur (Sección 4).

## **Requerimientos a las empresas**

Las organizaciones comerciales deberán preparar después de cada año financiero una declaración sobre esclavitud moderna de acuerdo con lo estipulado en el futuro reglamento de la Ley (Sección 24.2 y 24.3).

La información que deberán contener las declaraciones sobre esclavitud moderna se establecerá en el reglamento relacionado con la Ley (Sección 24.4). No obstante, deben suministrar como mínimo la siguiente información (Sección 24.5):

- a) Las estructuras, las operaciones y las cadenas de suministro de la organización comercial.
- b) Los procesos de diligencia debida para prevenir la esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro.
- c) Las partes de las operaciones y de las cadenas de suministro donde existe el riesgo de incurrir en prácticas de esclavitud moderna, y las acciones que se han adoptado para evaluar y gestionar los riesgos.
- d) La capacitación al personal de la organización comercial sobre la esclavitud moderna.

## Cumplimiento

La Ley contiene una variedad de sanciones de hasta 10 000 unidades de pena o el equivalente de 1.1 millones de dólares australianos para las organizaciones comerciales que: no preparen su declaración de esclavitud moderna; no publiquen la declaración de acuerdo con el reglamento; proporcionen información falsa y engañosa en una declaración de esclavitud moderna (Parte 4).

## El comisionado antiesclavitud y el Comité de Esclavitud Moderna

La Ley establece la designación de un comisionado antiesclavitud (*anti-slavery commissioner*) de carácter independiente y el nombramiento de un Comité de Esclavitud Moderna (*Modern Slavery Committee*).

Entre las funciones del comisionado se encuentran las siguientes (Sección 9):

- Promover acciones para combatir la esclavitud moderna.
- Identificar y proporcionar asistencia y apoyo a las víctimas de la esclavitud moderna.
- Hacer recomendaciones y proporcionar información, asesoría, educación y capacitación sobre acciones para identificar, prevenir, investigar y enjuiciar delitos relacionados con la esclavitud moderna.
- Cooperar o trabajar conjuntamente con agencias gubernamentales y no gubernamentales y con otros organismos y personas, para combatir la esclavitud moderna y proporcionar asistencia y apoyo a las víctimas.
- Monitorizar los informes sobre los riesgos de esclavitud moderna en las cadenas de suministro elaborados por agencias gubernamentales y organizaciones comerciales.
- Monitorizar la efectividad de la legislación, las políticas y las acciones gubernamentales en la lucha contra la esclavitud moderna.
- Sensibilizar a la comunidad sobre la esclavitud moderna.



- Ejercer las demás funciones que le sean conferidas o impuestas al comisionado por alguna otra ley.

En materia de transparencia en las cadenas de suministro, el comisionado tiene las siguientes funciones específicas:

- Consultar periódicamente con el auditor general y el Consejo de Contratación Pública de Nueva Gales del Sur para supervisar la eficacia de los procedimientos de diligencia debida establecidos para garantizar que la adquisición de bienes y servicios por parte de las agencias gubernamentales no incurra en prácticas de esclavitud moderna (Sección 25).
- Mantener un registro en formato electrónico de las declaraciones de esclavitud moderna realizadas por las organizaciones comerciales (Sección 26).
- Desarrollar códigos prácticos con el fin de proporcionar la orientación para identificar la esclavitud moderna que tiene lugar en las cadenas de suministro de agencias gubernamentales y no gubernamentales y los pasos que pueden tomar estas agencias para remediar o monitorizar los riesgos identificados (Sección 27).
- Promover la conciencia pública y asesorar sobre las medidas que pueden adoptar las agencias gubernamentales y no gubernamentales para remediar o monitorizar los riesgos de esclavitud moderna que tienen lugar en sus cadenas de suministro (Sección 28).

El comisionado debe preparar dentro del período de cuatro meses después del 30 de junio de cada año un informe de actividades realizadas y entregarlo al ministro. El informe se entregará al presidente de cada Cámara del Parlamento de Nueva Gales del Sur dentro de los catorce días hábiles posteriores a su entrega al ministro (Sección 19).

Mientras tanto, el Comité de Esclavitud Moderna estará conformado por cuatro miembros designados por el Consejo Legislativo y cuatro miembros designados por la Asamblea Legislativa (Sección 23). Las funciones del Comité son:

- Investigar e informar sobre asuntos relacionados con la esclavitud moderna.
- Informar a ambas cámaras del Parlamento de Nueva Gales del Sur sobre asuntos relacionados con la esclavitud moderna.

## Referencias adicionales

- Business & Human Rights Resource Centre (2018). “Australia: Modern Slavery bill passed by New South Wales state Parliament”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/australia-modern-slavery-bill-passed-by-new-south-wales-state-parliament>.
- Covington, Christine; Do Rozario, Michael; Forsyth, Anthony (2018). “NSW Modern Slavery Act and Commonwealth Slavery Bill: How Will Organisations Be Affected by the Reporting Requirements?”. Disponible en: <http://www.corrs.com.au/publications/corrs-in-brief/nsw-modern-slavery-act-and-commonwealth-slavery-bill-how-will-organisations-be-affected-by-the-reporting-requirements/>.
- Wootton, Jacqueline; Brooke, Penny; Swain-Tonkin, Melissa; Gooding, Travis (2018). “Modern Slavery Reporting is coming – You Won’t Escape the Net”. Disponible en: <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/modern-slavery-reporting-is-coming-you-wont-escape-the-net>.
- Wootton, Jacqueline; Crockett, Antony; Kelly, Olivia; Barnes, Ashleigh (2018). “Modern Slavery Update: First Australian Modern Slavery Legislation Passes in NSW”. Disponible en: <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/modern-slavery-update-first-australian-modern-slavery-legislation-passes-in-nsw>.

**VIII.**

---

**NIVEL EMPRESARIAL  
(Iniciativas sectoriales)**



## **a. Iniciativas sectoriales mixtas**



# i. Sector Extractivo

## PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

- Iniciativa multilateral de carácter voluntario.
- Aprobados el 19 de diciembre de 2000.
- Sector de extracción de recursos y de energía.



### Objetivo

Los **Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos**<sup>1</sup> tienen como objetivo ayudar a las empresas extractivas a mantener la seguridad de sus operaciones dentro de un marco operativo de garantía del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, del derecho internacional humanitario.

### Antecedentes

En 2000, un pequeño grupo de Estados (los Estados Unidos, el Reino Unido, los Países Bajos y Noruega), empresas y organizaciones no gubernamentales cooperaron en el desarrollo y lanzamiento de los Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos, el 19 de diciembre del mismo año.

### Ámbito de aplicación

#### *Aplicación material*

Los Principios voluntarios orientan a las empresas para que sus operaciones sean seguras y garanticen el respeto a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario

---

1 “Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos”. Disponibles en: <http://www.voluntaryprinciples.org/>.

## Aplicación personal

La participación en los Principios voluntarios está abierta para los Estados, empresas y organizaciones no gubernamentales que de manera proactiva contribuyan a su implementación.

En 2007, los Principios voluntarios adoptaron formalmente los Criterios de Participación para fortalecer los Principios. Todos los Estados, empresas y organizaciones no gubernamentales participantes deben cumplir los siguientes criterios:<sup>2</sup>

- Promover públicamente los Principios voluntarios.
- Aplicar o coadyuvar en la aplicación proactiva de los Principios voluntarios.
- Asistir a las sesiones plenarias y, de acuerdo con y en la medida de las restricciones presupuestarias, a otras sesiones extraordinarias y nacionales.
- Comunicar públicamente, por lo menos una vez al año, sus esfuerzos en la aplicación de los Principios voluntarios.
- Preparar y presentar al Comité Directivo, con un mes de anticipación a la sesión plenaria anual, un informe de sus esfuerzos de aplicación o asistencia en la aplicación de los Principios voluntarios de acuerdo con los criterios acordados por todos los participantes.
- Mantener conversaciones con los demás participantes de los Principios voluntarios.
- Sujeta a las indicaciones legales de confidencialidad, seguridad y operacionales, proporcionar respuesta oportuna a las solicitudes razonables de información por parte de otros participantes con el fin de facilitar el entendimiento integral de los asuntos relacionados con la aplicación o asistencia en la aplicación de los Principios voluntarios.

## Contenido

Los Principios voluntarios abarcan tres elementos clave:

1. **Evaluación del riesgo:** las empresas deben evaluar los riesgos de seguridad y la posibilidad de que ocurran violaciones de los derechos humanos. Para una evaluación de riesgos efectiva, las empresas deben tomar en cuenta los siguientes factores:
  - **Identificación de los riesgos de seguridad.** Los riesgos de seguridad pueden ser consecuencia de factores políticos, económicos, civiles o sociales. La identificación de los riesgos de seguridad permite

---

2 FIDH (2016). *Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms*. 3.<sup>a</sup> ed., París: FIDH, pp. 555-556.



a una empresa tomar medidas para minimizar el riesgo y evaluar si las acciones de la empresa pueden aumentar el riesgo.

- **Potencial de violencia.** Las evaluaciones de riesgos deben examinar los patrones de violencia en las áreas de operación de la empresa, con fines educativos, predictivos y preventivos.
  - **Registros relativos a los derechos humanos.** Las evaluaciones de riesgo deben tener en cuenta los registros de derechos humanos disponibles dentro de las fuerzas de seguridad públicas, los paramilitares, los agentes de la ley local y nacional, así como la reputación de la seguridad privada.
  - **El imperio de la ley.** La valoración de los riesgos debería contemplar la capacidad de la fiscalía y del poder judicial local para exigir la responsabilidad de quienes cometen abusos contra los derechos humanos y de quienes incurren en violaciones del derecho internacional humanitario de manera que se respeten los derechos de los acusados.
  - **Análisis de conflictos.** La evaluación de los riesgos también debería contemplar la posibilidad de conflictos futuros.
  - **Transferencia de equipos.** Cuando las empresas suministren equipo a seguridad pública o privada, deben tener en cuenta el riesgo de tales transferencias. Al realizar la evaluación de riesgos, las empresas deben tomar en cuenta todos los incidentes pasados relevantes que se hayan causado por la transferencia de equipos.
2. Seguridad pública: las empresas deben interactuar con la seguridad pública (fuerzas militares, policiales y otras fuerzas especiales) a fin de promover la protección de los derechos humanos. Para ello, las empresas deben tomar en cuenta los siguiente principios:
- **Arreglos relativos a la seguridad.** Las empresas deben planificar su estrategia para colaborar con los proveedores de seguridad pública, consultando con regularidad con los Gobiernos anfitriones y las comunidades locales acerca del impacto de su seguridad en dichas comunidades. Asimismo, deben comunicar sus políticas referentes a la conducta ética y a los derechos humanos a los responsables de la seguridad pública.
  - **Despliegue y conducta.** Las empresas que suministren equipos a la seguridad pública deben tomar todas las medidas apropiadas y legítimas para mitigar cualquier consecuencia negativa que se pueda prever.

Por otra parte, deben ejercer su influencia para promover los diferentes principios relativos a la seguridad pública: a) ninguna persona con implicaciones creíbles en abuso de los derechos humanos debe prestar sus servicios de seguridad a las empresas; b) la fuerza solo se debe emplear cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; c) los derechos de las personas no se deben violar mientras ejerzan sus derechos de libre asociación y de reunión pacífica, el derecho a participar en pactos colectivos u otros derechos similares de los empleados de la empresa, reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo.

- **Consulta y asesoría.** Las empresas deben sostener reuniones estructuradas con las fuerzas de seguridad pública regularmente, con el fin de discutir aspectos relativos a la seguridad, los derechos humanos y la seguridad del área de trabajo. También deben consultar regularmente con otras empresas, los Gobiernos del país de origen y anfitriones y con la sociedad civil, acerca de asuntos de seguridad y derechos humanos.

Por otra parte, deben respaldar los esfuerzos de los Gobiernos, la sociedad civil y las instituciones multilaterales para suministrar entrenamiento y educación a las fuerzas de seguridad pública.

- **Respuestas a los abusos contra los derechos humanos.** Las empresas deben registrar y reportar toda acusación creíble sobre abusos de derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad pública en sus áreas de operación a las autoridades correspondientes del Gobierno anfitrión. En este sentido, deben llevar a cabo y controlar activamente el estado de las investigaciones y presionar para que se llegue a una solución apropiada.

En la medida posible, las empresas deben controlar el uso de equipos suministrados e investigar debidamente las situaciones en las que se utilice tal equipo de manera indebida.

3. **Servicios de seguridad privada:** las empresas deben interactuar con servicios de seguridad privada impulsando el respeto a los derechos humanos. Dado los riesgos que implica la contratación de empresas de seguridad privada como complemento a la seguridad pública, las empresas deben seguir los siguientes principios voluntarios como pauta de conducta para la seguridad privada:

- La empresa de seguridad privada debe observar las políticas de la empresa contratante en cuanto se refiere a la conducta ética y a los derechos humanos.
- La seguridad privada debe mantener altos niveles técnicos y profesionales de competencia profesional.
- La seguridad privada debe operar de manera lícita.
- La seguridad privada debe tener políticas relativas a la conducta apropiada y al uso local de la fuerza.
- Las empresas de seguridad privada se deben limitar a la prestación de servicios preventivos y defensivos.
- Las empresas de seguridad privada deben: a) no emplear personas que estén implicadas en abuso de los derechos humanos para que presten servicios de seguridad; b) utilizar la fuerza solamente cuando sea estrictamente necesario y en una medida proporcional a la amenaza; c) no violar los derechos de las personas cuando estas ejerzan el derecho de libre asociación y de reunión pacífica u otros derechos similares.
- En los casos en que se emplea la fuerza física, las empresas de seguridad privada deben investigar debidamente y reportar el incidente.

#### **¿Qué se necesita para aplicar los Principios voluntarios?**

La aplicación efectiva de los Principios voluntarios se ve facilitada por una serie de factores clave:

- Compromiso político desde alto nivel directivo de la empresa: el compromiso empresarial explícito de respetar los derechos humanos es un factor determinante.
- Cooperación interna entre departamentos y funciones: para aplicar correctamente los Principios voluntarios es preciso que los distintos departamentos de la empresa colaboren y cooperen entre sí o, en el caso de empresas de menor tamaño, que las personas dentro de la empresa se articulen entre sí.
- Apoyo de las comunidades locales como medida clave de seguridad: a menudo, una de las instancias más importantes de seguridad que puede tener una empresa es el apoyo de la comunidad local. De igual forma, la articulación entre las actividades de relación con la comunidad y la seguridad es un componente esencial de la aplicación de los Principios voluntarios.
- Cooperación con actores externos: resulta muy difícil, si no imposible, que una empresa en forma aislada aplique con éxito los Principios voluntarios sin colaborar con otros actores

sociales. Los Gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, las comunidades locales y otros actores tienen un importante papel que desempeñar en la aplicación efectiva de aquellos.

## Referencias adicionales

- Freeman, Bennett; Pica, Maria B.; Camponovo, Christopher N. (2001). “A New Approach to Corporate Responsibility: The Voluntary Principles on Security and Human Rights”. *Hastings International and Comparative Law Review*, vol. 24, núm. 3, pp. 423-450.
- ICMM; CICR; IFC; IPIECA (2012). “Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos – Guía orientativa de implementación”. Disponible en: <http://www.ipeca.org/resources/good-practice/principios-voluntarios-de-seguridad-y-derechos-humanos-gu%C3%ADa-orientativa-de-implementaci%C3%B3n/>.

## SISTEMA INTERNACIONAL DE CERTIFICACIÓN DEL PROCESO DE KIMBERLEY PARA EL COMERCIO INTERNACIONAL DE DIAMANTES EN BRUTO

- Sistema internacional de certificación voluntario.
- Adoptado en noviembre de 2002.



### Objetivo

El **Sistema internacional de certificación del Proceso de Kimberley**<sup>1</sup> es una iniciativa de distintos Estados exportadores e importadores de diamantes que tiene como objetivo fundamental excluir el flujo de diamantes conflictivos del mercado legal, a través de una serie de medidas que cada país participante debe adoptar conforme a su propia normativa interna y en su jurisdicción.

Según el Sistema de certificación, los “diamantes conflictivos” son diamantes en bruto utilizados por los movimientos rebeldes o por sus aliados para financiar conflictos encaminados a desestabilizar Gobiernos legítimos, según los describen las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas vigentes al respecto u otras resoluciones similares del Consejo que puedan adoptarse en el futuro, y tal como los entiende y reconoce la Resolución 55/56 de la Asamblea General de las Naciones Unidas u otras resoluciones similares de la Asamblea que puedan adoptarse en el futuro.

### Antecedentes

El 1 de diciembre de 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 55/56 en la que solicitó a la comunidad internacional la creación de un Sistema de certificación para controlar el comercio internacional de diamantes en bruto provenientes de las denominadas “zonas de

---

1 “What is the Kimberley Process?”. Disponible en: <https://www.kimberleyprocess.com/en/what-kp>.

conflicto”, controladas por grupos rebeldes, y asegurar así que los recursos provenientes de las importaciones o exportaciones de diamantes en bruto no se utilizarán para la financiación de guerrillas, movimientos armados y grupos subversivos.

El 6 de mayo de 2002, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 1408 que apoya la propuesta de un sistema de certificación internacional de diamantes en bruto propuesto en el contexto del Proceso de Kimberley, nombre con el que se designó la ronda de negociaciones en la que participaron diversos países con miras a desarrollar un mecanismo internacional para garantizar que el comercio internacional de diamantes en bruto no contribuya a financiar movimientos ilegítimos y violentos que puedan afectar la paz y la seguridad internacional.

El 5 de noviembre de 2002, como resultado de las negociaciones del Proceso de Kimberley, se adoptó la Declaración de Interlaken que establece las reglas del Sistema de certificación del Proceso de Kimberley para el comercio internacional de diamantes en bruto. El Sistema de certificación se lanzó con la participación de 37 países.

El 28 de enero de 2003, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 1459 manifestando su apoyo al Sistema internacional de certificación del Proceso de Kimberley, esperando con interés su aplicación y destacando que la participación más amplia posible en el Sistema de certificación es esencial, por lo que instó a todos los Estados miembros de las Naciones Unidas a que participaran activamente en la implementación de los requisitos establecidos.

## Ámbito de aplicación

El Sistema de certificación está abierto de manera global y no discriminatoria a todos los países que deseen y puedan cumplir los requisitos del Sistema. En 2018, el Sistema contaba con 54 participantes, que representan a 81 países (la UE y sus 27 Estados miembros se consideran un solo participante) y, aproximadamente, un 99.8% de la producción mundial de diamantes en bruto.<sup>2</sup>

---

2 Participants. Disponible en: <https://www.kimberleyprocess.com/en/participants>.

Los países que deseen participar en el Sistema de certificación deberán expresar su interés a la presidencia en turno del Sistema por vía diplomática. La notificación deberá incluir la información que identifique a las autoridades u organismos que hayan designado como responsables de la aplicación de los requisitos del Sistema de certificación. Asimismo, deberá facilitar información relativa a sus leyes, reglamentaciones, normas, procedimientos y prácticas en este ámbito y actualizar esa información cuando sea necesario.

Participan como observadores en el Sistema de certificación los grupos empresariales y la sociedad civil que desempeñan un papel activo en el control de la eficacia del Sistema y que proporcionan conocimientos técnicos y administrativos a la presidencia, los grupos de trabajo, los candidatos y los participantes.<sup>3</sup>

## Requerimientos

Los países participantes, que son tanto países exportadores como importadores de diamantes, se comprometen a poner en funcionamiento el Sistema de certificación de manera que deben garantizar que:

- a) Cada remesa de diamantes en bruto exportada va acompañada por un certificado del Proceso de Kimberley.
- b) Sus procedimientos para la expedición de certificados cumplen la normativa mínima del Proceso de Kimberley.
- c) Los certificados cumplen los requisitos mínimos.
- d) Notifican a todos los otros participantes, a través de la presidencia, las características de su certificado a efectos de validación.

### Requisitos mínimos de los certificados

- Cada certificado deberá llevar el título "Certificado del Proceso de Kimberley" y la siguiente declaración: "Los diamantes en bruto de esta remesa se han tratado conforme a las disposiciones del sistema de certificación del Proceso de Kimberley para diamantes en bruto".
- Deberá constar el país de origen para las remesas de lotes de origen único.

3 Observers. Disponible en: <https://www.kimberleyprocess.com/en/observers>.

- Podrán estar redactados en cualquier lengua, siempre que se incorpore la traducción al inglés.
- Numeración única con el código de país Alfa 2, de conformidad con la norma ISO 3166-1.
- A prueba de manipulación y falsificación.
- Fecha de expedición del certificado.
- Fecha de expiración.
- Autoridad que expide el certificado.
- Identificación del exportador y del importador.
- Peso/masa en quilates.
- Valor en USD.
- Número de lotes en la remesa.
- Descripción de la mercancía y código de esta en el Sistema Armonizado de Designación y Codificación de Mercancías (SA).
- Validación del certificado por la autoridad exportadora.

En relación con el comercio internacional de diamantes en bruto, cada país participante debe (no se aplican, en principio, a diamantes en tránsito):

- Exigir que cada remesa de diamantes en bruto exportada a un participante vaya acompañada de un certificado generado de acuerdo con las normas y con los requisitos establecidos.
- Exigir, en relación con las remesas importadas de otro participante, el certificado correspondiente y garantizar que se envía a la mayor brevedad la confirmación del recibo a la autoridad de exportación correspondiente.
- Asegurar que ninguna remesa de diamantes en bruto se exporta a, ni se importa de, un país no participante.

Por lo anterior, a nivel interno, los países participantes deben:

- a) Crear un sistema de controles internos destinado a eliminar la presencia de diamantes conflictivos en las remesas de diamantes en bruto importadas a su territorio y exportadas desde este.
- b) Designar una autoridad o autoridades responsables de las importaciones y las exportaciones.
- c) Asegurarse de que los diamantes en bruto se importan y exportan en contenedores a prueba de manipulaciones.
- d) De acuerdo con las necesidades, modificar o promulgar las leyes o la reglamentación necesaria para la aplicación del sistema de certi-



ficación y arbitrar sanciones disuasivas proporcionadas en caso de violación.

- e) Recabar y conservar los datos oficiales pertinentes sobre la producción, importación y exportación.
- f) Tener en cuenta, a la hora de crear un sistema de controles internos y de acuerdo con las necesidades, otras posibilidades y recomendaciones relativas a los controles internos.

### *Mecanismo de seguimiento del cumplimiento*

El Sistema de certificación contempla un mecanismo de seguimiento a través de informes anuales de los países participantes, que se presentan en las sesiones plenarias anuales del Proceso de Kimberley, donde se discute la eficacia del Sistema de certificación. Los informes anuales describen el modo en que los participantes cumplen con las exigencias del Sistema de certificación.

En caso de que los informes de los países participantes necesiten aclaraciones, se podrán aplicar las siguientes medidas:

- a) Solicitud de información y clarificación por parte de los participantes.
- b) Misiones de seguimiento por parte de otros participantes o de sus representantes en los casos en que hubiera indicios creíbles de incumplimiento significativo del sistema de certificación.

Las misiones de seguimiento se llevarán a cabo de manera analítica, experta e imparcial con el consentimiento del participante en cuestión. La envergadura, composición, mandato y duración de estas misiones deberán basarse en las circunstancias del caso y las establecerá la presidencia con el consentimiento del participante en cuestión y previa consulta con todos los participantes.

### **Mecanismo de revisión**

Los países participantes someten el Sistema de certificación a revisiones periódicas que les permiten un análisis completo de todos los elementos del sistema. La revisión debe incluir también la consideración de si, en opinión de los participantes y de las organizaciones internacionales, sobre todo de las Naciones Unidas, sigue siendo necesario el Sistema, en función del he-

cho de que los diamantes conflictivos continúen suponiendo una amenaza en ese momento.

## Referencias adicionales

- Bieri, Franziska (2009). “The Quest for Regulating the Global Diamond Trade”. *ICIP Working Papers: 2009/5*. Barcelona: ICIP.
- Cullen, Holly (2013). “Is There a Future for the Kimberley Process Certification Scheme for Conflict Diamonds”. *Macquarie Law Journal*, vol. 12, pp. 61-80.
- Diago Diago, María del Pilar (2009). “El comercio internacional de diamantes: sistema de certificación del Proceso Kimberley”. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 1, núm. 1, pp. 72-91.
- Ezeudu, Martin-Joe (2014). “From a Soft Law Process to Hard Law Obligations: The Kimberley Process and Contemporary International Legislative Process”. *European Journal of Law Reform*, vol. 16, núm. 1, pp. 104-132.
- Gooch, Tina Muscarella (2008). “Conflict Diamonds or Illicit Diamonds: Should the Difference Matter to the Kimberley Process Certification Scheme”. *Natural Resources Journal*, vol. 48, núm. 1, pp. 189-214.
- Nichols, Julie Elizabeth (2012). “A Conflict of Diamonds: The Kimberley Process and Zimbabwe’s Marange Diamond Fields”. *Denver Journal of International Law and Policy*, vol. 40, núm. 4, pp. 648-685.
- Pigrau Solé, Antoni (2012). “Los diamantes conflictivos y el proceso de Kimberley”. *Per la Pau/Por la Paz. Revista Electrónica del ICIP*, núm. 14. Disponible en: <http://www.icip-perlapau.cat/revista-cas/numero-14-septiembre-2012/los-diamantes-conflictivos-y-el-proceso-de-kimberley.htm>.
- Price, Tracey Michelle (2003). “The Kimberley Process: Conflict Diamonds, WTO Obligations, and the Universality Debate”. *Minnesota Journal of Global Trade*, vol. 12, núm. 1, pp. 1-70.

## INICIATIVA PARA LA TRANSPARENCIA DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

- Iniciativa multilateral de carácter voluntario.
- Lanzada en 2002.
- Sector extractivo.



### Objetivo

La **Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas**<sup>1</sup> es un estándar internacional que tiene como objetivo promover la gestión abierta y responsable de los recursos petroleros, gasíferos y mineros, a través de la divulgación de información a lo largo de la cadena de valor de la industria extractiva desde el punto de extracción hasta el modo en que los ingresos siguen su camino hacia el Gobierno y hasta cómo benefician al público en general.

La información publicada bajo la Iniciativa es utilizada por las personas encargadas de aplicar reformas, responsables políticos, inversores, Gobiernos, actores de la sociedad civil, académicos y periodistas, entre otros, a fin de comprender mejor el sector. Así, las partes interesadas pueden proponer reformas para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en el sector.

### Antecedentes

En 2002, Tony Blair anunció el lanzamiento de la Iniciativa y la puso en marcha en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible.

En 2003, durante la Conferencia de la Casa Lancaster, organizada por el Gobierno del Reino Unido, un grupo de diversos países, empresas y organizaciones de la sociedad civil acordaron una declaración de principios para aumentar la transparencia de los pagos e ingresos correspondientes a las empresas del sector extractivo. Dichos principios pasaron a conocerse

---

1 “Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas”. Disponible en: <https://eiti.org/es>.

como los Principios de la iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas y constituyen la piedra angular de la Iniciativa.

En 2013, se realizaron algunos ajustes a la Iniciativa, modificando los requisitos para que abarquen aspectos más allá de la transparencia de los ingresos.

En 2016, el Consejo de la Iniciativa acordó nuevos requisitos para la divulgación de los beneficiarios reales del sector extractivo.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

El estándar de la Iniciativa exige a países y empresas la divulgación de información puntual y precisa sobre los aspectos clave de la gestión de los recursos naturales de la industria petrolera, gasífera y minera:

- Recursos naturales.
- Contratos y licencias.
- Producción.
- Recaudación de ingresos.
- Distribución de los ingresos.
- Gasto social y económico.
- Beneficio público.



Fuente: EITI

## *Ámbito de aplicación personal*

La Iniciativa está abierta a los países que quieren mejorar la manera en que gestionan sus recursos naturales. En un principio serían países candidatos y posteriormente cumplidores, una vez que se hagan efectivos los requisitos de transparencia y rendición de cuentas.

### **Adhesión a la Iniciativa: pasos para convertirse en país candidato a implementar el estándar de la Iniciativa**

Un país que tenga la intención de implementar la Iniciativa debe tomar una serie de medidas antes de presentar su candidatura:

- El Gobierno debe emitir una declaración pública e inequívoca de su intención de implementar la Iniciativa. La declaración deberá realizarla el jefe de Estado o de Gobierno, o un representante designado por el Gobierno de forma adecuada.
- El Gobierno debe nombrar a un alto dirigente para liderar la implementación de la Iniciativa.
- El Gobierno debe comprometerse a trabajar con la sociedad civil y las empresas, y establecer un grupo de múltiples partes para supervisar la implementación de la Iniciativa.
- El grupo de múltiples partes debe establecer un plan de trabajo actualizado y plenamente financiado, que se ajuste a los plazos para la publicación de informes y la Validación establecidos por el Consejo de la Iniciativa.

Posteriormente, el Gobierno, con el apoyo del grupo de múltiples partes, deberá presentar ante el Consejo de la Iniciativa una solicitud de candidatura en el formulario correspondiente. La solicitud deberá describir las actividades realizadas hasta el momento e incluir evidencia que demuestre que se han completado cada uno de los pasos para la adhesión. La solicitud deberá incluir los datos de contacto de las partes interesadas del Gobierno, la sociedad civil y el sector privado implicadas en los preparativos para la implementación de la Iniciativa.

## **Contenido**

### *Los Principios*

Los Principios de la Iniciativa establecen los objetivos y compromisos generales de todas las partes interesadas.

1. Compartimos la opinión de que el uso prudente de la riqueza de recursos naturales debería ser una fuerza motriz importante para un crecimiento económico sostenible que contribuya al desarrollo sostenible y a la reducción de la pobreza. Sin embargo, si no se administra adecuadamente esta riqueza, puede producir efectos económicos y sociales negativos.
2. Afirmamos que está dentro del dominio de los Gobiernos soberanos el proceder a la administración de la riqueza de recursos naturales en beneficio de los ciudadanos de sus países, de modo que se promuevan los intereses de su desarrollo nacional.
3. Reconocemos que los beneficios de la extracción de recursos se producen en forma de flujos de ingresos en el curso de muchos años y que pueden depender en gran medida de los precios.
4. Somos conscientes de que la comprensión por parte del público acerca de los ingresos y gastos públicos con el tiempo podría contribuir al debate público y a fundamentar la elección de las soluciones adecuadas y realistas disponibles para lograr el desarrollo sostenible.
5. Subrayamos la importancia que reviste que los Gobiernos y las empresas de las industrias extractivas respeten la transparencia y la necesidad de mejorar la gestión de las finanzas públicas y la rendición de cuentas.
6. Reconocemos que el logro de una mayor transparencia debe encuadrarse en el respeto de los contratos y las leyes.
7. Reconocemos que la transparencia financiera puede mejorar las condiciones para la inversión nacional y extranjera directa.
8. Creemos en el principio y la práctica de la rendición de cuentas por parte de los Gobiernos ante todos los ciudadanos respecto de la gestión de los flujos de ingresos y gastos públicos.
9. Estamos empeñados en promover altos niveles de transparencia y rendición de cuentas en la vida pública, el Gobierno y la actividad económica.
10. Creemos que hace falta un enfoque ampliamente coherente y viable respecto de la revelación pública de los pagos e ingresos, que sea fácil de introducir y aplicar.
11. Creemos que la publicación de los pagos en un país determinado debería abarcar a todas las empresas de las industrias extractivas que desarrollan operaciones en ese país.
12. Creemos que todas las partes interesadas tienen contribuciones importantes y pertinentes que hacer a la búsqueda de soluciones; dichos interesados comprenden los Gobiernos y sus organismos, las empresas de las industrias extractivas, las empresas de servicios, los organismos multilaterales, las organizaciones financieras, los inversionistas y las organizaciones no gubernamentales.

## *Requisitos para los países implementadores*

Los requisitos de la Iniciativa son la base del estándar al que deben adherirse los países implementadores de la Iniciativa.

### **Requisito 1. Supervisión por el grupo de múltiples partes**

La Iniciativa requiere la supervisión efectiva por las partes interesadas, lo que incluye la existencia de un grupo de múltiples partes operativo compuesto por el Gobierno, por las empresas y por una sociedad civil en participación plena, independiente, activa y efectiva. Los elementos clave para la supervisión incluyen: el compromiso del Gobierno; la participación de las empresas; la participación de la sociedad civil; un plan de trabajo acordado con objetivos claros para la implementación de la Iniciativa, así como un calendario que se ajuste a los plazos establecidos por el Consejo de la Iniciativa.

### **Requisito 2. Marco legal e institucional, incluyendo el otorgamiento de contratos y licencias**

La Iniciativa requiere la divulgación de información sobre las reglas que rigen el sector extractivo, lo que permite a las partes interesadas entender las leyes y los procesos para el otorgamiento de los derechos de exploración y de explotación, el marco legal, fiscal y contractual que se aplica al sector extractivo y las responsabilidades institucionales del Estado en la gerencia del sector. Los requisitos de la Iniciativa sobre la transparencia del marco legal y sobre la otorgación de los derechos en el sector extractivo incluyen: el marco legal y fiscal; el otorgamiento de licencias; el registro de licencias; los contratos; los propietarios reales; la participación estatal en el sector extractivo.

### **Requisito 3. Exploración y producción**

La Iniciativa requiere la divulgación de información sobre la exploración y la producción, lo que permite a las partes interesadas entender el potencial del sector. Los requisitos de la Iniciativa sobre la transparencia en las actividades de exploración y de producción incluyen: información sobre las actividades de exploración; datos de producción; datos de exportación.

#### **Requisitos 4. Recaudación de ingresos**

La Iniciativa requiere una reconciliación exhaustiva de los pagos de las empresas y de los ingresos del Gobierno provenientes de la industria extractiva. Los requisitos de la Iniciativa relacionados con la recaudación de ingresos incluyen: la divulgación exhaustiva de los impuestos y los ingresos; la venta de la porción de la producción que corresponde al Estado; los acuerdos de construcción de infraestructura; los ingresos del transporte; las transacciones relacionadas con las empresas de titularidad estatal; los pagos subnacionales; el grado de desglose; la puntualidad de los datos; la calidad de los datos.

#### **Requisito 5. Distribución de los requisitos**

La Iniciativa requiere la divulgación de información relacionada con la distribución de los ingresos, lo que permite a las partes interesadas entender cómo los ingresos son registrados en los presupuestos nacionales y subnacionales, así como entender dónde acaban los gastos sociales de las empresas. Los requisitos de la Iniciativa relativos a la distribución de los ingresos incluyen: la distribución de recursos, las transferencias subnacionales y la gestión de los ingresos y de los gastos.

#### **Requisito 6. Gasto social y económico**

La Iniciativa requiere la divulgación de información relacionada con los gastos sociales y el impacto del sector extractivo en la economía, lo cual ayuda a las partes interesadas a evaluar si el sector extractivo está generando los efectos económicos y sociales deseados. Los requisitos de la Iniciativa relacionados con los gastos sociales y económicos incluyen: los gastos sociales de las empresas; los gastos cuasifiscales de las empresas de participación estatal; un resumen de la contribución del sector extractivo a la economía.

#### **Requisito 7. Resultados e impacto**

Los requisitos de la Iniciativa relacionados con los resultados y el impacto tienen como propósito asegurar que las partes interesadas estén implicadas en un diálogo sobre el manejo de los ingresos de los recursos naturales. Los informes de la Iniciativa conllevan el desarrollo de los principios en tanto contribuyan al debate público. También es esencial que las lecciones apren-



didadas durante la implementación se ejecuten, que las discrepancias identificadas en los informes de la Iniciativa se expliquen y, en caso necesario, se aborden, y que la implementación de la Iniciativa tenga una base estable y sostenible.

### **Requisito 8. Cumplimiento y fechas límite para los países implementadores**

Este requisito consiste en la presentación de los informes anuales de progreso y el proceso de Validación.

- Informes anuales de progreso

La Iniciativa requiere la publicación de informes de progreso para la revisión de los impactos y resultados de la implementación de la Iniciativa. Los informes anuales de progreso deben incluir:

1. Un resumen de las actividades de la Iniciativa llevadas a cabo en el año anterior.
2. Una evaluación del progreso sobre el cumplimiento de cada uno de los requisitos de la Iniciativa y sobre las medidas que se hayan adoptado para el cumplimiento de los requisitos. Esto deberá incluir cualquier medida para abordar asuntos tales como la gestión de ingresos y los gastos, los pagos por transporte, los gastos sociales discrecionales, las transferencias subnacionales *ad hoc*, los beneficiarios reales y los contratos.
3. Un resumen de las respuestas y esfuerzos del grupo de múltiples partes frente a las recomendaciones sobre cotejo y Validación. Se requiere que el grupo de múltiples partes haga una lista con cada recomendación y las actividades correspondientes para el seguimiento, así como el nivel de progreso alcanzado en la implementación de cada recomendación. Cuando el Gobierno o el grupo de múltiples partes haya decidido no implementar una recomendación, es necesario que el grupo de grupo de múltiples partes explique las razones en el informe de actividades anual.
4. Una evaluación del progreso hacia el logro de los objetivos establecidos en su plan de trabajo, incluido el impacto y los resultados de los objetivos seleccionados.

5. Una explicación de los esfuerzos para fortalecer el impacto derivado de la implementación de la Iniciativa en la gobernanza de los recursos naturales, incluida cualquier medida para ampliar los detalles y el alcance de los informes o aumentar la participación de las partes interesadas.

El informe de las actividades del año anterior debe publicarse a más tardar el 1 de julio del año siguiente. Si no se publica el informe anual de progreso en los seis meses posteriores a la fecha establecida, es decir, antes del 31 de diciembre del año siguiente, el país será suspendido hasta que se publique el informe de actividades.

- Proceso de Validación

Todos los países que pasan a ser miembros de la Iniciativa se evalúan conforme a un proceso denominado Validación. Su propósito es ofrecer a todas las partes interesadas una evaluación independiente acerca de si la implementación de la Iniciativa en un país se hace de conformidad con lo establecido en el estándar de la Iniciativa. La Validación examina por tanto el progreso del país conforme a los requisitos de la Iniciativa, las lecciones aprendidas en la implementación y las inquietudes que las partes interesadas puedan haber expresado, y se realizan recomendaciones para el fortalecimiento del proceso y la mejora de la gobernanza del sector.

La Validación se lleva a cabo en cuatro etapas:

1. Preparación para la Validación. Con anterioridad al comienzo de la Validación, se alienta al grupo de múltiples partes a llevar a cabo una autoevaluación sobre la observancia de la Iniciativa.
2. Recopilación de datos inicial y consulta con las partes interesadas a cargo del Secretariado Internacional de la Iniciativa. El Secretariado Internacional examina la documentación relevante, visita el país y consulta a las partes interesadas.
3. La Validación independiente. El Consejo de la Iniciativa designará un validador independiente a través de un proceso de licitación competitivo y abierto. El validador informará al Consejo a través del Comité de Validación.
4. Revisión del Consejo. El Comité de Validación revisará el informe de validación final y la documentación que lo respalda. El Comité de Vali-

dación formulará recomendaciones al Consejo de la Iniciativa sobre el cumplimiento del país respecto a los requisitos de la Iniciativa y, cuando sea aplicable, propondrá acciones correctivas necesarias.

Resultados y consecuencias de la Validación.

La Validación de un país conforme al estándar de la Iniciativa puede concluir en los siguientes resultados:

- Progreso satisfactorio. Este estado indica que se han implementado todos los requisitos y que se cumplen los objetivos más amplios de la Iniciativa.
- Progreso significativo. Esto significa que se han implementado los aspectos significativos de cada uno de los requisitos y que se cumplen los objetivos más amplios de la Iniciativa.
- Progreso insuficiente. Se considera que un país ha realizado un progreso insuficiente cuando no ha implementado los aspectos significativos de cada uno de los requisitos y que los objetivos más amplios de la Iniciativa están lejos de cumplirse.
- Sin progreso. Cuando los requisitos continúan pendientes de cumplimiento y los objetivos más amplios de la Iniciativa no se cumplen.
- Pendiente de evaluación. Muchos países todavía no se han evaluado.

Un país puede ser suspendido si no realiza un progreso significativo o no puede continuar con la implementación de la Iniciativa en el país por motivos sociales o políticos, o bien puede ser excluido cuando no ha realizado un progreso suficiente en la implementación del estándar dentro del plazo exigido o cuando no cumple con los aspectos significativos de los principios y requisitos. Un país al que se ha excluido puede volver a solicitar su admisión en cualquier momento.

## Requerimientos a las empresas

La Iniciativa reconoce que las empresas internacionales, nacionales, públicas o privadas tienen una función crucial que desempeñar para asegurar el logro de los objetivos de la Iniciativa. Por tanto, algunas de las medidas que las empresas deben adoptar para la implementación de la Iniciativa son:

- Participar en conferencias sobre el tema de la transparencia y gestión de los ingresos.
- Hacer comentarios sobre las revisiones de los documentos básicos que sirven de guía a la Iniciativa.
- Ayudar a recopilar ejemplos de prácticas óptimas respecto de la Iniciativa y difundirlos a nivel mundial.
- Incluir a la Iniciativa en las conversaciones mantenidas con su propio Gobierno (o cualquier otro Gobierno) como parte de su interacción estratégica.
- Participar activamente con los interesados para promover la transparencia de los ingresos.
- Respaldar los métodos de la Iniciativa en las prácticas óptimas y las directrices relativas a la industria, y contribuir a dichos esfuerzos durante la implementación.

## Referencias adicionales

- Caspary, Georg (2012). “Practical Steps to Help Countries Overcome the Resource Curse: The Extractive Industries Transparency Initiative”, *Global Governance*, vol. 18, núm. 2, pp. 171-184.
- EITI (2005). “Manual de la Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas”. Disponible en: <https://eiti.org/sites/default/files/documents/sourcebookspanishaprilo6.pdf>.
- EITI (2016). “Estándar del EITI”. Disponible en: <https://eiti.org/sites/default/files/documents/sourcebookspanishaprilo6.pdf>.
- EITI (2018). “Factsheet”. Disponible en: [https://eiti.org/sites/default/files/documents/eiti\\_factsheet\\_es\\_feb2018.pdf](https://eiti.org/sites/default/files/documents/eiti_factsheet_es_feb2018.pdf).
- Ekhaton, Eghosa Osa (2014). “The Roles of Civil Society Organizations in the Extractive Industries Transparency Initiative in Nigeria”. *International Journal of Not-for-Profit Law*, vol. 16, núm. 2, pp. 47-52.
- Fortineaux, Eric (2013). “The Fight against the Extractive Industries Transparency Initiative”. *Loyola University Chicago International Law Review*, vol. 11, núm. 1, pp. 65-77.

- Milin, Zorka (2016). “Mapping Recent Developments in Transparency of Extractive Industries”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, núm. 2, pp. 321-326.

## ii. Sector militar y de seguridad privada

### DOCUMENTO DE MONTREUX SOBRE LAS OBLIGACIONES JURÍDICAS PERTINENTES Y LAS BUENAS PRÁCTICAS DE LOS ESTADOS EN LO QUE RESPECTA A LAS OPERACIONES DE LAS EMPRESAS MILITARES Y DE SEGURIDAD PRIVADAS DURANTE LOS CONFLICTOS ARMADOS

- Documento intergubernamental.
- Aprobado el 17 de septiembre de 2008.
- Sector de la vigilancia y de la seguridad privada.



### Objetivo

El objetivo del **Documento de Montreux**<sup>1</sup> es promover que las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) que estén presentes en los conflictos armados respeten el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos. Esta iniciativa no es jurídicamente vinculante, sino que más bien constituye una recopilación de las obligaciones jurídicas internacionales y de buenas prácticas pertinentes de los Estados en relación con las operaciones de las EMSP en los conflictos armados.

### Proceso de adopción

El 2 de diciembre de 2005, el Consejo Federal de Suiza adoptó un informe sobre empresas militares y de seguridad privadas<sup>2</sup> en el que daba instrucciones al Departamento Federal de Asuntos Exteriores para lanzar una inicia-

1 A/63/467-S/2008/636.

2 Consejo Federal de Suiza (2005). "Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies". Disponible en: <https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/aus-senpolitik/voelkerrecht/PMSCs%20Bericht%20Bundesrat%20en.pdf>.

tiva internacional para promover el cumplimiento del derecho internacional humanitario y los derechos humanos por parte de las EMSP que operan en zonas de conflicto.

En 2006, se puso en marcha un proceso internacional iniciado por el Gobierno suizo y el Comité Internacional de la Cruz Roja, con el fin de promover el respeto del derecho internacional humanitario y del derecho internacional de los derechos humanos en todos los conflictos armados donde intervienen EMSP. En este proceso se realizaron reuniones en enero y noviembre de 2006, noviembre de 2007 y abril y septiembre de 2008, así como consultas con EMSP y otros actores de la sociedad civil.<sup>3</sup>

El 17 de septiembre de 2008, el Documento de Montreux se aprobó con el consenso de diecisiete Estados: Afganistán, Alemania, Angola, Australia, Austria, Canadá, China, Estados Unidos de América, Francia, Irak, Polonia, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Sierra Leona, Sudáfrica, Suecia, Suiza y Ucrania. En 2018, el Documento ha sido respaldado por más de cincuenta países y por algunas organizaciones internacionales como la Unión Europea.

En diciembre de 2014, en respuesta a las peticiones de los participantes del Documento de Montreux, se lanzó el Foro del Documento de Montreux como una plataforma para compartir buenas prácticas y analizar los retos en cuanto a la regulación de las EMSP. Este foro reúne a todos los participantes en el Documento de Montreux.<sup>4</sup>

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

El Documento de Montreux recoge las normas establecidas de derecho internacional, en particular las del derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos, que se aplican a los Estados en sus relaciones con las EMSP y a sus operaciones durante los conflictos armados.

---

3 Departamento Federal de Asunto Exteriores (2017). “The Montreux Document”. Disponible en: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/montreux-document.html>.

4 “Montreux Document Forum”. Disponible en: <http://www.mdforum.ch/>.

## Aplicación personal

El Documento de Montreux está dirigido principalmente a Estados y organizaciones internacionales que estén interesados en participar enviando una carta oficial o una nota diplomática al Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza. Ni las organizaciones de la sociedad civil ni las empresas pueden sumarse oficialmente al Documento de Montreux.

## Contenido

El Documento de Montreux se divide en dos partes principales:

1. La Primera Parte identifica las obligaciones pertinentes de las normas internacionales de derechos humanos y de derecho humanitario aplicables a los Estados, en particular para los Estados contratantes, territoriales y de origen. También aborda las responsabilidades de las EMSP y su personal, así como la responsabilidad de los superiores;

Los “Estados contratantes” son los Estados que contratan directamente los servicios de una EMSP, incluso, si procede, cuando esa empresa subcontrata sus servicios con otra EMSP.

Los “Estados territoriales” son los Estados en cuyo territorio operan las EMSP.

Los “Estados de origen” son los Estados cuya nacionalidad ostentan las EMSP, es decir, los Estados en los que están registradas las empresas. Si el Estado en el que está registrada una EMSP no es en el que están ubicadas sus principales oficinas directivas, el “Estado de origen” será el Estado en el que se encuentren esas oficinas.

2. La Segunda Parte describe las buenas prácticas para la regulación estatal de las EMSP. Esto incluye el establecimiento de regímenes regulatorios transparentes, los términos para la concesión de licencias y las medidas para mejorar la supervisión y la rendición de cuentas a nivel nacional. Para asegurarse de que las EMSP sean capaces de cumplir con la normativa internacional de derechos humanos y de derecho humanitario, se proponen buenas prácticas en las áreas de capacitación, procedimientos internos adecuados, y supervisión.



## Obligaciones jurídicas internacionales pertinentes relativas a las empresas militares y de seguridad privadas

## Buenas prácticas relativas a las empresas militares y de seguridad privadas

### • Estados contratantes

- No contratar a EMSP para llevar a cabo actividades que el derecho humanitario internacional asigna explícitamente a agentes o autoridades estatales.
- Hacer que las EMSP a las que contraten respeten el derecho internacional humanitario.
- Adoptar medidas legislativas o de otra índole para el cumplimiento de las obligaciones que les incumben en virtud del derecho internacional humanitario.
- Promulgar instrumentos legislativos necesarios para establecer sanciones penales efectivas aplicables a las personas que hayan cometido, o dado la orden de cometer, infracciones graves de los Convenios de Ginebra.
- Investigar, enjuiciar, extraditar o entregar a las personas sospechosas de haber cometido otros delitos contemplados en el derecho internacional.
- Conceder reparaciones por las violaciones del derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos causadas por la conducta ilícita del personal de las EMSP.

- Establecer un procedimiento para la selección y contratación de las EMSP que sea transparente y supervisado.
- Adoptar los criterios de calidad oportunos para la selección de las EMSP, con el fin de asegurarse de que respetan el derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos pertinentes.
- Seleccionar a las EMSP en función de, entre otros factores: su conducta pasada; si poseen los permisos requeridos; si mantienen un registro de los miembros de su personal y de sus bienes; si han recibido la formación adecuada; si disponen de políticas internas adecuadas.
- Incluir cláusulas contractuales que contemplen la obligación de ajustarse a los criterios de selección y, más concretamente, de respetar el derecho internacional humanitario, también por parte de los subcontratistas.
- Controlar y supervisar si se cumplen los contratos y prever mecanismos de rendición de cuentas para las EMSP.

### • Estados territoriales

- Hacer que las EMSP que operan en su territorio respeten el derecho internacional humanitario.
- Adoptar medidas legislativas o de otra índole para el cumplimiento de las obligaciones del derecho internacional humanitario.
- Promulgar instrumentos legislativos necesarios para establecer sanciones penales efectivas aplicables a las personas que hayan cometido, o dado la orden de cometer, infracciones graves de los Convenios de Ginebra.
- Investigar, enjuiciar, extraditar o entregar a las personas sospechosas de haber cometido otros delitos contemplados en el derecho internacional.

- Establecer un sistema de autorizaciones que obligue a las empresas a obtener permisos para operar o a solicitar una autorización para prestar servicios específicos. Los Estados territoriales también pueden conceder licencias a particulares o registrar sus datos.
- Establecer un procedimiento de selección de las EMSP basado en criterios de selección similares a los de los Estados contratantes.
- Condicionar la concesión de autorizaciones o licencias al cumplimiento de los criterios de selección y exigir el respeto del derecho internacional humanitario también por parte de los subcontratistas.
- Establecer normas específicas que regulen la prestación de servicios por las EMSP y su personal.
- Controlar y supervisar que se cumplen las condiciones de la autorización o la licencia y prever mecanismos de rendición de cuentas para las EMSP.

**Obligaciones jurídicas internacionales pertinentes relativas a las empresas militares y de seguridad privadas**

**Buenas prácticas relativas a las empresas militares y de seguridad privadas**

**• Estados de origen**

- Hacer que las EMSP que ostenten su nacionalidad respeten el derecho internacional humanitario.
- Adoptar medidas legislativas o de otra índole para el cumplimiento de las obligaciones del derecho internacional humanitario.
- Promulgar instrumentos legislativos necesarios para establecer sanciones penales efectivas aplicables a las personas que hayan cometido, o dado la orden de cometer, infracciones graves de los Convenios de Ginebra.
- Investigar, enjuiciar, extraditar o entregar a las personas sospechosas de haber cometido otros delitos contemplados en el derecho internacional.

- Establecer un sistema de autorizaciones, en particular para la exportación de los servicios de las EMSP al extranjero.
- Establecer procedimientos, criterios de selección y condiciones de autorización similares a los de los Estados contratantes y territoriales, controlar el cumplimiento de las condiciones de la autorización o la licencia y establecer mecanismos para que las EMSP rindan cuentas de sus actos.

**• Las EMSP y su personal**

- Respetar el derecho internacional humanitario o las normas de derechos humanos que les impone el derecho nacional aplicable, así como respetar las demás disposiciones aplicables del derecho penal, el derecho fiscal, el derecho relativo a la inmigración, el derecho laboral y las normas específicas sobre los servicios militares o de seguridad privados.
- Los miembros del personal de las EMSP tienen la obligación de respetar el derecho nacional pertinente, en particular el derecho penal, del Estado en el que operen y, en la medida en que sea aplicable, el derecho de los Estados de los que sean nacionales.

## Referencias adicionales

- Balmond, Louis (2009). “Observations sur le document de Montreux relatif aux obligations juridiques internationales pertinentes et aux bonnes pratiques pour les Etats concernant les activités des sociétés militaires privées”. *Revue Generale de Droit International Public*, vol. 113, núm. 1, pp. 113-124.
- Cockayne, James (2008) “Regulating Private Military and Security Companies: The Content, Negotiation, Weaknesses and Promise of the Montreux Document”. *Journal of Conflict & Security Law*, vol. 13, núm. 3, pp. 401-428.
- Departamento Federal de Asunto Exteriores (2017). “Regulación de empresas militares y de seguridad privada”. Disponible en: [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/es/documents/aussenpolitik/voelkerrecht/20150506-regulating-private-military-security-companies\\_ES.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/es/documents/aussenpolitik/voelkerrecht/20150506-regulating-private-military-security-companies_ES.pdf).
- Pozo Serrano, María del Pilar (2010). “El Derecho Internacional Humanitario ante las empresas militares y de seguridad privadas: aportaciones y límites del Documento de Montreux”. En: Ramón Chornet, Consuelo (coord.). *Estabilidad internacional, conflictos armados y protección de los derechos humanos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Saura Estapà, Jaume; Bitorsoli Cirocco, Marta (2013). *Empresas militares y de seguridad y el derecho internacional humanitario. Informe 10/2013*. Barcelona: Institut Català Internacional per la Pau.
- Seiberth, Corinna (2014). *Private Military and Security Companies in International Law: A Challenge for Non-Binding Norms: The Montreux Document and the International Code of Conduct for Privacy Security Providers*. Cambridge: Intersentia.
- Villamizar Lamus, Fernando (2014). “El Documento de Montreux: derechos humanos y derecho internacional humanitario en las operaciones de empresas militares y de seguridad privadas”. *Revista Jurídica do Cesuca*, vol. 2, núm. 4, pp. 30-48.

## CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNACIONAL PARA PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA

- Iniciativa multilateral.
- Publicado el 9 de noviembre de 2010.
- Sector de la seguridad privada.



### Objetivo

El propósito del **Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad**<sup>1</sup> es establecer de común acuerdo un conjunto de principios para las empresas de seguridad privada (ESP) y establecer los fundamentos para traducir esos principios en normas derivadas, así como la creación de los mecanismos de gobernanza y supervisión.

El Código de conducta internacional actúa como instrumento fundador de una iniciativa con objetivos más amplios destinada a crear una mejor gestión y atribución de responsabilidades para las ESP. No obstante, no sustituye el control ejercido por las autoridades competentes y no limita o altera el derecho internacional o nacional aplicable. Por tanto, no crea ninguna obligación jurídica ni responsabilidad legal alguna en las empresas firmantes.

### Proceso de adopción

El 17 de septiembre de 2008, el Documento de Montreux se aprobó con el consenso de diecisiete Estados.

En enero de 2009, el Gobierno suizo inició un esfuerzo complementario para mejorar la rendición de cuentas del sector de la seguridad privada. A través de un proceso de consulta que duró casi dieciocho meses, Suiza reunió a empresas privadas de seguridad, Estados (incluidos Australia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América), organizaciones de la sociedad civil

---

1 “Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada”. Disponible en: [https://www.icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc\\_spanish3.pdf](https://www.icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc_spanish3.pdf).

y académicos para elaborar un código de conducta para la industria de la seguridad privada basado en los estándares del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho humanitario.

El 9 de noviembre de 2010 se finalizó el Código y lo firmaron y respaldaron 58 empresas, que se comprometieron formalmente a implementarlo.

En septiembre de 2013 se estableció la Asociación del Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada, a través de los Artículos de la Asociación, como una asociación suiza sin fines de lucro con sede en Ginebra.<sup>2</sup>

#### **Asociación del Código de conducta internacional**

El Código de conducta internacional establece que uno de los pasos adicionales que han de adoptarse en apoyo de su aplicación es crear un mecanismo de gobernanza y supervisión que será responsable del mantenimiento y administración del Código.

Por tanto, la Asociación se constituye como el mecanismo de gobernanza y supervisión destinado a promover, regular y supervisar la ejecución del Código internacional.

Las funciones fundamentales de la Asociación son:

1. Certificación de las empresas asociadas, lo cual incluye evaluar si los sistemas y políticas de la empresa están diseñados para cumplir con los requisitos del Código (artículo 11 de los Artículos de la Asociación).
2. Seguimiento y evaluación (mediante el uso de metodologías de derechos humanos establecidas) de los esfuerzos de las empresas afiliadas para cumplir con el Código (artículo 12 de los Artículos de la Asociación);
3. Gestión de denuncias sobre presuntas violaciones del Código (artículo 13 de los Artículos de la Asociación).

La afiliación a la Asociación está abierta a empresas de seguridad privada, organizaciones de la sociedad civil y a todos los Estados u organizaciones intergubernamentales del Documento de Montreux. Otras partes interesadas, como los clientes de las ESP o los académicos, pueden obtener la condición de "observadores" en la Asociación y así contribuir al desarrollo de las funciones de gobernanza y supervisión (artículo 3 de los Artículos de la Asociación).<sup>3</sup>

2 "The Articles of Association". Disponible en: [https://www.icoca.ch/en/articles\\_of\\_association#article-3-membership](https://www.icoca.ch/en/articles_of_association#article-3-membership).

3 "Become a Member or Observer". Disponible en: <https://www.icoca.ch/en/become-member-or-observer>.

## Ámbito de aplicación

### *Aplicación material*

Las empresas firmantes del Código de conducta internacional reconocen que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y cumplir con las responsabilidades humanitarias respecto de todos los afectados por sus actividades empresariales, incluyendo el personal, los clientes, proveedores, accionistas y la población de la zona en la que se prestan los servicios. Esto con el fin de fomentar el Estado de derecho, respetar los derechos humanos de todas las personas y proteger los intereses de sus clientes.

### *Aplicación personal*

El Código de conducta internacional está dirigido principalmente a la industria de la seguridad privada que opera en ámbitos complejos. No obstante, también pueden utilizarlo clientes de ESP (Estados, organizaciones humanitarias, industrias extractivas y otros actores comerciales) para contribuir en la definición de expectativas y normas de desempeño asociadas a sus prácticas y políticas de contratación. La adhesión de las empresas al Código es voluntaria.

## Contenido

El Código de conducta internacional reconoce en primer lugar que las actividades de las ESP y otros proveedores de servicios de seguridad privada pueden conllevar consecuencias potencialmente positivas o negativas no solo para sus clientes, sino también para la población local de la zona de la operación, el entorno general de seguridad, el disfrute de los derechos humanos o el ordenamiento jurídico.

El Código de conducta internacional integra 70 artículos y se divide en dos partes principales:

La primera parte establece los principios relativos a la conducta del personal de las ESP sobre la base de la normativa internacional de derechos humanos y de derecho humanitario, los cuales abordan los siguientes temas:

- Reglas para el uso de la fuerza.
- El uso de la fuerza.
- La detención.
- El arresto de personas.
- La prohibición de la tortura.
- La explotación sexual y el abuso o la violencia de género.
- La trata de personas.
- La prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso.
- La prohibición de las peores formas de trabajo infantil.
- La discriminación.
- La identificación y el registro.

La segunda parte proporciona los compromisos específicos de gestión y supervisión que consisten en:

- La incorporación del Código en las políticas de la empresa.
- La selección y comprobación de los antecedentes del personal.
- La selección y comprobación de los antecedentes del personal subcontratado.
- La formación del personal.
- El control de armas.
- El entrenamiento para armas de fuego.
- La gestión del material de guerra.
- La notificación de incidentes.
- El entorno de trabajo seguro y saludable.

Por tanto, las empresas firmantes del Código de conducta internacional se comprometen a:

- a) Actuar de conformidad con los principios contenidos en el Código, exigiendo a su personal, al personal subcontratado o a terceros que presten servicios de seguridad en virtud de contratos firmados con las empresas firmantes, que actúen de acuerdo con los principios del Código.
- b) Aplicar las políticas apropiadas y asegurarse de que las acciones de su personal se ajusten en todo momento a los principios del Código.
- c) Actuar de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes aplicables, incluidos el derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos que les imponga la legislación nacional pertinente.
- d) Actuar con la diligencia debida a fin de velar por el cumplimiento de la ley y de los principios contenidos en el Código.
- e) No contratar, apoyar o prestar servicios a un Gobierno, persona o entidad, operando en una forma que fuese contraria a las sanciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.
- f) Adoptar medidas razonables para velar por que los bienes y servicios que ofrecen no se utilicen para infringir las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional, así como que dichos bienes y servicios no se deriven de tales infracciones.
- g) Crear los instrumentos necesarios para dar una respuesta a las denuncias interpuestas contra las actividades que infrinjan las leyes nacionales o internacionales vigentes o el Código.
- h) Cooperar de buena fe con las autoridades nacionales e internacionales en el ámbito de su propia jurisdicción.
- i) Fomentar una cultura empresarial que promueva la sensibilización y la adhesión de todo el personal a los principios del Código.



## Referencias adicionales

- Buzatu, Anne-Marie (2015). *Towards an International Code of Conduct for Private Security Providers: A View from Inside a Multistakeholder Process*. Ginebra: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces.
- Departamento Federal de Asunto Exteriores (2017). “Regulación de empresas militares y de seguridad privada”. Disponible en: [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/es/documents/aussenpolitik/voelkerrecht/20150506-regulating-private-military-security-companies\\_ES.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/es/documents/aussenpolitik/voelkerrecht/20150506-regulating-private-military-security-companies_ES.pdf).
- Saura Estapà, Jaume; Bitorsoli Cirocco, Marta (2013). *Empresas militares y de seguridad y el derecho internacional humanitario*. Informe 10/2013. Barcelona: Institut Català Internacional per la Pau.
- Seiberth, Corinna (2014). *Private Military and Security Companies in International Law: A Challenge for Non-Binding Norms: The Montreux Document and the International Code of Conduct for Privacy Security Providers*. Cambridge: Intersentia.
- Wallace, David A. (2011). “International Code of Conduct for Private Security Service Providers”. *International Legal Materials*, vol. 50, núm. 1, pp. 89-104



## **b. Iniciativas sectoriales privadas**



# i. Sector textil y de la confección

## CÓDIGO DE CONDUCTA Y MANUAL DE NICE PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA MODA

- Código de conducta elaborado en conjunto por la Asociación Nórdica de la Moda y la Nordic Initiative Clean and Ethical.
- Publicado en 2012.
- Sector del textil y de la moda.



### Objetivo

El **Código de conducta y el Manual de NICE para la industria textil y de la moda**<sup>1</sup> es la primera iniciativa sectorial del Pacto Mundial que tiene el propósito de asegurar un negocio ético y justo para todas las partes involucradas en la industria textil y de la moda. Por tanto, promueve altos niveles de desempeño sostenible en un variado rango de temas relevantes para la moda y la industria textil, a través de lineamientos éticos, responsables y sostenibles para afrontar los desafíos de la industria.

### Antecedentes

En 2008, la Asociación Nórdica de la Moda fue fundada por la Semana del Diseño de Helsinki, el Consejo Islandés de la Moda, la Semana de la Moda de Oslo, el Consejo Sueco y el Instituto Danés de la Moda.

En 2009, la Asociación Nórdica de la Moda lanzó el Proyecto NICE (*Nordic Initiative Clean and Ethical*) como un compromiso conjunto de la industria nórdica de la moda para tomar la iniciativa en los aspectos sociales y ambientales. En ese mismo año se desarrollaron el Código y el Manual de NICE a través de una consulta con representantes de la industria y otros grupos de interés relevantes. El Código de Conducta y Manual de NICE se lanzó como

---

<sup>1</sup> “Código de conducta y Manual de NICE para la industria textil y de la moda”. Disponible en: <https://pactglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Codigo-de---tica-y-Conducta.pdf>.

un borrador de consulta con el objetivo de obtener aportaciones adicionales y finalizar los documentos hacia fines de 2012.

El 3 de mayo de 2012, el Código de conducta y el Manual de NICE se presentaron en el marco de la *Copenhagen Fashion Summit*.

## Contenido

El Código de conducta y el Manual de NICE procuran alinearse con las normas internacionales y con los principios universales. El Código de conducta contiene un total de 16 principios clasificados en siete capítulos que se inspiran en los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, pero que brindan una especificidad adicional desde una perspectiva sectorial.

Mientras tanto, el Manual de NICE incluye una guía que profundiza en los principios del Código de conducta, brindando lineamientos para la mejora continua hacia la ética, la responsabilidad y la sostenibilidad de textiles y moda, en relación con los desafíos y dilemas específicos de la industria. El Manual de NICE explica en detalle qué significa actuar de conformidad con el Código de conducta de NICE, por qué es importante y cómo hacerlo.

Principios del Código de conducta de NICE		
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.	Derechos humanos	Pacto Mundial
2. Asegurarse de que no son cómplices de abusos a los derechos humanos.		
3. Defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Derechos laborales	
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.		
5. Abolir el trabajo infantil.		
6. Eliminar la discriminación con respecto al empleo y ocupación.		
7. Apoyar un enfoque precautorio hacia a los desafíos ambientales.	Medio ambiente	
8. Empezar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.		
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente.		
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	Anticorrupción	

Principios del Código de conducta de NICE		
11. Se reconoce la decisión ética consciente de no usar piel animal verdadera. En los negocios en donde se usan animales como material en la producción o trabajo, tales animales deben tratarse con dignidad y respeto.	Animales	Especificada sectorial
12. Los negocios y sus diseñadores deben trabajar activamente para alentar el diseño sostenible y los procesos sostenibles de diseño.	Diseñadores	
13. Los negocios deben –a través de la elección de y trato a las modelos– promover un estilo de vida y un ideal corporal saludables, y la edad mínima de las modelos debe ser de 16 años durante las semanas de moda y en ocasiones en donde la carga de trabajo sea excesiva.	Modelos	
14. Trabajar hacia la transparencia en la cadena de valor.	Transparencia	
15. Trabajar hacia un compromiso más fuerte entre minoristas, proveedores y subcontratistas para reforzar el desarrollo de una industria minera segura.	Joyería	
16. Estar siempre abiertos y accesibles a auditorías anunciadas, semianunciadas y no anunciadas para el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Código de conducta de nice.	Evaluación y seguimiento	

### *Derechos humanos (Principios 1 y 2)*

La industrial textil y de la moda debe respetar y apoyar y no violar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entendidos, como mínimo, como aquellos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Respetar los derechos humanos implica evitar la complicidad en abusos de derechos humanos. Esto significa que las empresas deben evitar su participación en abusos a los derechos humanos más allá de sus propias actividades comerciales directas, es decir, en los abusos a los derechos humanos causados por otra empresa, Gobierno, individuo, grupo, etc.

#### **Cómo**

- Publicar un procedimiento escrito definiendo paso a paso el proceso implicado en la contratación y despido de trabajadores.
- Concienciar acerca de la importancia de las cuestiones de los derechos humanos entre sus trabajadores.
- Asegurarse de que cada trabajador en su cadena de suministro sepa qué significa respetar los derechos humanos.
- Asegurarse de que cada trabajador sepa quién es el responsable de garantizar la protección de los derechos humanos en todos los niveles del personal.
- En caso de violación de los derechos humanos, estar seguro de que sus trabajadores y administradores sepan con quién contactar y qué acciones tomar.

## *Derechos laborales (Principios 3, 4 y 5)*

### 1. Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Se alienta a que la industria textil y de la moda respete el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores, asegurándose de que los trabajadores que participan en gremios no estén sujetos a la discriminación o a acciones disciplinarias punitivas.

#### **Cómo**

- Proteger el derecho de los trabajadores para encontrarse en la fábrica durante los recesos, antes o después de trabajar, para discutir sobre las condiciones de trabajo e intereses.
- Estar informado acerca de las leyes locales respecto de la negociación colectiva y la libre asociación, en su propio país y en los de sus subcontratistas. Comunicar su política acerca del derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación de los trabajadores.
- Capacitar a sus administradores y supervisores en el cumplimiento de la libertad de asociación y brindar instrucciones a sus trabajadores acerca de sus derechos bajo la ley nacional y las normas de la empresa.
- Facilitar la formación de medios paralelos para la asociación independiente y libre dirigidos a todos los trabajadores en la fábrica, tales como grupos de trabajo o comités.



## 2. Trabajo forzado

La industria textil y de la moda debe garantizar que en ninguna parte de la fuerza de trabajo o personas involucradas en los locales del proveedor y de los subcontratistas, o en otras partes de la línea de producción, se imponga trabajo forzoso u obligatorio. No se permiten multas ni reducciones graves en los sueldos debido a errores cometidos por la mano de obra. Los trabajadores pueden poner fin a su empleo siempre y cuando den previo aviso; ningún sueldo o documento requerido para dejar el empleo, vivir o trabajar debe retenerse en tales ocasiones; las horas extras deben desempeñarse voluntariamente; los trabajadores tienen permiso para salir de la fábrica bajo circunstancias razonables, como emergencias personales o familiares.

### Cómo

- Comunicar a todos los trabajadores que su fábrica no tolera ningún tipo de trabajo forzado.
- Asegurarse de que las horas extras sean voluntarias, mediante auditorías o evaluaciones regulares.
- No retener documentos personales, pasaportes o pasajes.
- Pagar el salario directamente al trabajador.
- Asegurarse de que los trabajadores que tengan que salir de la fábrica no tengan que sufrir como resultado de ello ningún castigo.
- No restringir o limitar a los trabajadores de ninguna manera el acceso a instalaciones religiosas, baños o agua potable.
- Capacitar a supervisores y trabajadores acerca de sus políticas.
- En los casos en que se utilicen contratistas o agentes para contratación, asegurarse de que los términos de empleo para esos trabajadores no incluyan condiciones que violen la Convención sobre Trabajo Forzado de la Organización Internacional del Trabajo.
- No retener ninguna parte del salario de ningún trabajador con el propósito de evitar que renuncie.

### 3. Trabajo infantil

Se deben cumplir con las recomendaciones de las convenciones de la OIT respecto a la edad mínima para los trabajadores que es, generalmente, la edad máxima para la escolaridad obligatoria y el trabajo infantil.

Se hace hincapié en que el trabajo realizado por un niño (menor de 18 años) no puede ser de ninguna manera mental, físico, social o moralmente peligroso o dañino para los niños; no debe interferir con la educación de los niños; no debe privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela; no debe obligar a los niños a dejar la escuela prematuramente; y no debe hacer que los niños intenten combinar la asistencia a clases con un trabajo excesivamente largo y extenuante.

#### Cómo

- Establecer un procedimiento de verificación de la edad cuando se contrate trabajadores.
- Asegurarse de que todos los contratos de trabajo incluyan un documento de identidad con la fecha de nacimiento y una foto.
- Si se descubre un niño entre su personal, tener un plan de acción que indique el papel de la empresa, de los proveedores y de la familia y tomar medidas para asegurar que la situación del niño mejore.
- Estar familiarizado con ONG que trabajen por los derechos de los niños y con quien contactar en caso de tener preguntas y necesitar ayuda.
- Tener administradores responsables para asegurarse de que ningún joven esté expuesto al trabajo nocturno o al trabajo peligroso según la definición de la OIT.
- Colaborar con las partes relevantes, gremios, subcontratistas, ONG u otras empresas para mejorar los sistemas y procesos que evitan que los niños trabajen en la industria manufacturera y establecer requisitos claros de edad mínima acorde con los estándares internacionales.

#### 4. Discriminación en materia de empleo y ocupación

En la industria textil y de la moda no se debe aceptar la discriminación según raza, color de piel, religión, orientación política o sexual, género, nación de origen, estatus o rango social. Los trabajadores deben contratarse por su capacidad para realizar el trabajo y no por sus características individuales.

##### Cómo

- Tener una política de empleo que prohíba la discriminación.
- Comunicar esta política a sus subcontratistas, al departamento de recursos humanos y al personal de administración.
- Capacitar a su personal en las políticas y prácticas de no discriminación.
- Si la política se infringe, tener un plan de acción para quitar los elementos de discriminación.
- Tener una política que prohíba la discriminación de mujeres embarazadas.
- Alentar opciones de trabajo flexible para apoyar a las mujeres que tienen múltiples papeles, tales como ser el principal cuidador de niños y personas mayores.
- Pagar una remuneración igualitaria, incluyendo beneficios, para trabajos de igual valor y procurar pagar un salario digno para todas las mujeres y hombres.
- Brindar un ambiente favorable para todas las trabajadoras embarazadas en conformidad con la Convención núm. 183 de la OIT, tal como garantizar licencia de seis semanas antes y después de la probable fecha de parto y un trabajo que sea compatible con las condiciones físicas de la trabajadora desde el momento en que informe de que está embarazada hasta los 120 días posteriores al nacimiento.

## 5. Horas de trabajo

Las horas de trabajo deberán cumplir la ley nacional aplicable y los estándares empresariales. En todo caso no se debe, en condiciones regulares, requerir a los trabajadores que trabajen más de 48 horas semanales y deben tener, al menos, un día libre semanal. Las horas extras deberán ser voluntarias y no deberán –a menos que la ley nacional permita lo contrario– exceder las 12 horas semanales, no deberán requerirse en condiciones regulares y deberán siempre compensarse con una prima salarial.

### Cómo

- Tener un cronograma de trabajo que limite las horas extras y aliente a los trabajadores a no trabajar en sus días libres.
- Mantener registros de las horas de trabajo que contengan las horas extras y las horas del almuerzo u otros descansos reglamentarios a lo largo del día por lo menos, durante dos años.
- Mantener registros de las horas de trabajo para trabajadores temporales y subcontratados.
- Realizar registros de las horas de trabajo que sean accesibles para los trabajadores y comparables con los registros de nómina de sueldos.
- Tener un sistema para evaluar las habilidades de nuevos trabajadores y brindar la introducción y capacitación necesaria inmediatamente a su contratación.
- Tener un plan de producción bien desarrollado que incluya información acerca de rutas críticas y tiempos de producción estándar.
- Trabajar continuamente para mejorar la comunicación entre comerciantes, administración y producción de la fábrica para minimizar problemas de, por ejemplo, retraso en las entregas y plazos ajustados.

## 6. Salarios, registros de nómina de pagos y deducciones

Los salarios deben corresponder, por lo menos, con el mínimo requerido por la ley nacional y por los estándares de las empresas, el que resulte más alto, con el fin de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Los salarios se pagan regularmente, en tiempo y en la forma que sea conveniente para los trabajadores. En este sentido, se deben llevar registros de nómina de pagos comprensibles por lo menos durante dos años.

Por otra parte, no se debe permitir ninguna deducción de los sueldos como medida disciplinaria a menos que esté contemplado por la ley nacional y solamente en casos severos y excepcionales.

### Cómo

- Antes de la contratación se debe brindar a los trabajadores información escrita y comprensible sobre las condiciones de los salarios.
- Pagar salarios que sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Pagar todos los salarios regularmente, en tiempo y en una forma que sea conveniente para los trabajadores.
- Solamente se deben descontar salarios según las leyes nacionales.
- Las deducciones no deben ser nunca una cantidad tal que, como resultado, el trabajador reciba menos que un salario mínimo.
- Brindar a sus trabajadores un recibo de pago cuando reciban su salario que muestre las horas regulares y extras, como así también las proporciones regulares y extras.
- Si se usa un sistema de remuneración, informar a los trabajadores cómo se hacen los cálculos. Si el salario de remuneración no cumple con el salario mínimo legal, entonces se debe pagar la diferencia para que así sea.

## 7. Contratos de trabajo

Todos los trabajadores deben contar con un contrato de trabajo por escrito que contiene un resumen preciso y completo de los términos de empleo, incluyendo el salario, beneficios y condiciones de trabajo.

### Cómo

- Los contratos de trabajo deben establecer las responsabilidades de las partes y contienen asignaciones del trabajo, acuerdos salariales (tanto concesiones comunes como horas extras) y beneficios especiales, e incluyen una copia del documento de identidad del trabajador (foto y edad).
- El contrato de trabajo debe firmarse por ambos, empleador y trabajador, lo cual es requerido a menudo por la ley nacional.
- El trabajador debe tener una copia del contrato en un idioma que él o ella pueda entender.
- Los contratos de trabajo de los trabajadores emigrantes, temporales o domiciliarios son equivalentes a los estándares de los contratos de trabajadores permanentes.
- Conservar todos los expedientes de los trabajadores despedidos, por lo menos, durante dos años (contratos, alguna acción disciplinaria tomada, etc.).
- Trabajar proactivamente para esbozar, definir y trabajar en colaboración en el abordaje de la importante y creciente cuestión de contrato/trabajo subcontratado en los principales mercados de abastecimiento.
- Los aprendices deben estar sujetos a los mismos estatutos y gozan de la misma protección y beneficios que los trabajadores normales; por ejemplo, el período de tiempo debe ser razonable y ofrecer oportunidades para progreso, aumentos y empleo más permanente.

## 8. Licencia por enfermedad y vacaciones

Todos los trabajadores deben poder salir sin ninguna repercusión negativa si están enfermos o si han estipulado las vacaciones anuales. Si un trabajador se lastima durante el trabajo, la fábrica debe pagar cualquier coste que no esté cubierto por la seguridad social nacional.

### Cómo

- Tener una política de salud y enfermedad que exprese claramente qué pasa si un trabajador enferma o se lastima.
- Informar claramente a los trabajadores acerca de la política de salud y enfermedad cuando sean contratados.
- Brindar a los trabajadores una copia de la política de salud y enfermedad en un lenguaje fácilmente comprensible.
- Llevar registros de las transacciones de la seguridad social, seguros de accidentes industriales y del pago acordado por la licencia por enfermedad, por lo menos, durante dos años.

## 9. Sistema de quejas

Se debe contar con un sistema de quejas que asegure que los trabajadores tengan la oportunidad de presentar anónimamente asuntos preocupantes relacionados con su trabajo y lugar de trabajo.

### Cómo

- Tener un sistema de quejas en marcha que permita a los trabajadores informar de manera anónima.
- Si hay una caja de sugerencias, se debe ubicar donde los trabajadores puedan hacer una contribución inadvertidamente en un lugar fuera del camino, por ejemplo, en el baño o en la escalera.
- Alentar a los trabajadores para que expresen sus opiniones.
- Brindar a los trabajadores la posibilidad de hablar con otra persona que no sea el supervisor.
- Asignar un comité que sea responsable de garantizar mejoras en el área de trabajo.
- Tener un sistema que documente sus esfuerzos.

## 10. Salud y seguridad ocupacional

La seguridad del trabajador debe ser una prioridad en todo momento. Por ello, los trabajadores deben estar protegidos de equipamientos peligrosos, entornos intolerables o edificios inseguros. Asimismo, el lugar de trabajo debe ser seguro e higiénico y se deben dar pasos efectivos para prevenir accidentes y para minimizar al máximo riesgos de salud.

### Cómo

- Documentar el estatus de los temas de salud y seguridad y los planes de mejora en un informe anual escrito.
- Capacitar a su fuerza trabajadora regularmente para acrecentar la conciencia sobre los asuntos de salud y seguridad.
- Brindar a los trabajadores información en su lenguaje local acerca de los estándares de salud y seguridad relevantes a sus actividades que incluya los efectos de los químicos y de las sustancias usadas en el proceso de manufactura.
- Brindar la información de manera oral y escrita.
- Brindar a los trabajadores capacitación regular y registrada acerca de la salud y seguridad.
- Asegurarse de que todos los puestos de trabajo brinden una posición adecuada para el cuerpo, buena iluminación, aire, ventilación y temperatura adecuada en todo momento.
- Proveer ventiladores y calefacción donde sea necesario.
- Establecer una rutina para limpiar regularmente la calefacción, la ventilación o el sistema del aire acondicionado.
- Brindar a los trabajadores acceso a agua en todo momento.



### *Medio ambiente (Principios 7, 8 y 9)*

Con el fin de reducir el impacto ambiental (contaminación del agua por residuos tóxicos y emisiones de dióxido de carbono) y ser más eficiente en la producción, se debe garantizar que las leyes y regulaciones ambientales nacionales se cumplan en todo momento, implementar tecnologías limpias, usar auxiliares respetuosos con el medio ambiente y usar fuentes de energía respetuosa con el medio ambiente.

#### **Cómo**

- Trabajar con integración, compromiso y acción cuando se trata de la gestión ambiental en general.
- Integrar cuestiones ambientales en su plan de negocios mediante, por ejemplo, la fijación de metas para minimizar la cantidad de efluentes contaminantes producida y reciclar el máximo posible.
- Comprometer a la gente –al personal, a la comunidad local, a las ONG y a otros grupos de interés– a compartir su preocupación por el medio ambiente.
- Tomar acciones colectivas, colaborar y compartir conocimiento acerca de mejores prácticas y métodos con socios del negocio y con colegas.
- Desarrollar un mejor entendimiento mutuo acerca de las prácticas sostenibles del negocio, creando asociaciones con proveedores. Las asociaciones también pueden crear un impacto social y ambiental que va más allá del alcance del negocio.

## *Anticorrupción (Principio 10)*

Todas las formas de corrupción, los pagos de facilitación, extorsión y malversación deben estar estrictamente prohibidos. Tales actividades pueden resultar en una inmediata finalización de la relación de negocio, en comunicación con autoridades relevantes y organizaciones, así como en acciones legales.

### **Cómo**

- Tener políticas, procedimientos y sistemas de gestión en la organización que aseguren que los empleados sepan cómo manejarse ante el soborno y la corrupción.
- Definir las vulnerabilidades en la organización y describir las medidas preventivas que se deben implementar para eliminar la corrupción.
- Introducir políticas y programas anticorrupción dentro de la organización y operaciones de negocio.
- Comunicar la política a toda persona relevante.
- Informar anualmente acerca del trabajo llevado a cabo contra la corrupción.
- Unirse y cooperar dentro de la industria y con otros grupos de interés para eliminar todas las formas de corrupción.
- Tener procedimientos establecidos sobre cómo manejar la corrupción dentro de la organización.

## *Animales (Principio 11)*

En la industria textil y de la moda no se debe tolerar el maltrato de animales y los animales deben cuidarse y protegerse del peligro, reconociendo y respetando que los animales tienen una mente y un cuerpo y que se les puede dañar con un trato incorrecto, ignorante y brutal. Por tanto, usar productos animales en la moda es una práctica legítima siempre que se reconozca que los animales son seres sensibles.

### **Cómo**

- Tener una política sobre el trato animal que establezca claramente que las prendas de vestir que contienen productos de origen animal se producen usando especies abundantes que se han tratado de acuerdo con los estándares internacionales de bienestar animal y con las normas de bienestar animal establecidas por la ley europea.
- Etiquetar claramente prendas de vestir que contienen partes de origen animal, incluyendo el nombre de la parte usada (tal como cuero o piel natural) para asegurar a los consumidores que no se les vende deliberada o involuntariamente bienes que no desean adquirir.
- Las especies criadas para cualquier bien destinado al consumidor deben producirse de acuerdo con las normas que se encuentren en granjas europeas altamente reguladas. Esto incluye la Directiva 98/58 sobre la protección de animales conservados para cría y las Recomendaciones del Consejo Europeo de 1999 sobre la conservación de animales por su piel. A los animales obtenidos de la naturaleza se les debe haber otorgado la protección del Acuerdo Internacional sobre Normas de Captura no Cruel y haberlos capturado de acuerdo con la política del "uso sostenible" de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.
- Cada vez que sea posible, se deberán utilizar regímenes voluntarios reconocidos para garantizar que se cumple con el mayor estándar de cuidado a todos los animales usados con fines de moda.

## *Diseñadores (Principio 12)*

Las consideraciones de sostenibilidad deben ser obligatorias para todas las etapas del ciclo de la vida cuando se diseñe un nuevo producto, con el fin de reducir sus impactos ambientales y sociales. Para ello, los diseñadores deben repensar cada etapa del proceso de diseño incluyendo el concepto, el material y las opciones de producción, muestras y desarrollo, así como también considerar conceptos creativos para la venta, el uso y el final de la vida de un producto, desde una perspectiva sostenible y responsable.

### **Cómo**

- Alentar a los diseñadores a que sean curiosos acerca de dónde provienen los materiales y del impacto ambiental que genera un producto durante todo su ciclo de vida para garantizar la responsabilidad en la toma de decisión en el diseño y la producción.
- Asegurarse de que el proceso de diseño, en todas sus etapas, siga o exceda los estándares internacionales laborales y ambientales.
- Considerar la participación y cultura del consumidor asegurando que los productos se creen y comercialicen de una manera que refleje sociedades diversas, multiculturales y que se comprometen con los hombres, mujeres y niños en una manera positiva y saludable.
- Ayudar a los diseñadores a conectar ideas tanto internamente como externamente –alentando el uso de métodos innovadores abiertos– para permitir y promover un cambio sistémico.

## *Modelos (Principio 13)*

La industria de la moda tiene un importante impacto sobre la imagen corporal y sobre el ideal de belleza, especialmente entre la gente joven. Por ello, debe promover un estilo de vida saludable en relación con la comida, el cuerpo y ejercicio.

### **Cómo**

- Apoyar un estilo de vida saludable en las modelos, cuyo sustento depende de sus cuerpos e imagen. Ayudarles a vivir sanamente, a dormir regularmente, a comer correctamente y a ejercitarse.
- Estar atento a la influencia de la industria de la moda sobre ideales de imagen corporal, especialmente entre la gente joven.
- Brindar comida sana y nutritiva en las sesiones de fotos y espectáculos.
- Asegurarse de que exista un contacto estrecho con la familia así como también de tener un consentimiento escrito antes de los espectáculos si la modelo tiene menos de 16 años.
- Asegurar el acceso a la información acerca de los desórdenes alimentarios y el comportamiento arriesgado, así como también consejos sobre cómo detectar síntomas en alguien sospechoso de tener un desorden alimentario.
- Trabajar con socios que brinden asistencia profesional rápida y anónima para alguien que sufra trastornos alimentarios.

## Transparencia (Principio 14)

La cadena de suministro de la industria textil y de la moda tiene múltiples impactos sobre los grupos de interés y el producto final afecta tanto a la naturaleza como a la sociedad. Por ello, es importante hacer un seguimiento y medir todas las partes del proceso de un producto que vaya desde el suministro hasta el consumidor.

### Cómo

- Comprometerse con la verificación de las cadenas de valor de los productos para identificar y abordar los riesgos de impacto ambiental y social.
- Realizar auditorías de los proveedores para evaluar su cumplimiento con los estándares de la empresa.
- Exigir a los proveedores directos que certifiquen que los materiales incorporados en el producto cumplan con las leyes y estándares internacionales ambientales y laborales.
- Mantener estándares y procedimientos contables internos para empleados o contratistas o proveedores que no puedan hacer que los estándares de la empresa cumplan con los estándares internacionales ambientales y de trabajo.
- Capacitar a empleados y administradores que tengan responsabilidad directa con la administración de las cadenas de suministro, y capacitar en la mitigación de riesgos en la cadena de suministro.
- La transparencia de la cadena de suministro se crea a través de una divulgación de proveedores y subcontratistas. Mediante una lista pública, visible y rastreable de proveedores y subcontratistas es posible hacer un seguimiento de maleficencia o incumplimiento de cualquier estándar internacional. La divulgación de subcontratistas y proveedores creará además una relación más estrecha con los grupos de interés y también asegurará un mayor nivel de confianza por parte de socios y otros proveedores.
- La divulgación de los subcontratistas y proveedores crea, además, una mejor perspectiva general del proceso del negocio y las etapas que el producto atraviesa y facilitará la elaboración de informes y la coherencia con estándares internacionales y códigos de conducta
- Lanzar anualmente una Comunicación sobre el Progreso, una divulgación pública hacia los grupos de interés acerca del progreso hecho en relación con la implementación de objetivos de transparencia.

### *Joyería (Principio 15)*

Los metales preciosos y las gemas son una importante parte de la industria de la moda. Por tanto, se rechaza todo tipo de minería y de extracción de metales y piedras preciosas potencialmente peligrosa para las personas y el medio ambiente, y se promueve el respeto de los estándares internacionales en la materia.

#### **Cómo**

- Trabajar con proveedores adheridos al Sistema de certificación del Proceso de Kimberley y al sistema voluntario de garantías del Consejo Mundial del Diamante.
- Comparar su desempeño con los más elevados estándares de la industria disponibles a través de esfuerzos colaborativos como el Consejo de Joyería Responsable.
- Trabajar activamente para apoyar la identificación de materiales obtenidos responsablemente, producidos, procesados y negociados a lo largo de la cadena de suministro de joyería mediante los estándares de la cadena de custodia.
- Realizar diligentemente el apoyo de prácticas sensibles a conflictos y prácticas de aprovisionamiento responsable.

### *Seguimiento y evaluación (Principio 16)*

El proceso de seguimiento y evaluación expone y describe las herramientas apropiadas, el conocimiento y las calificaciones necesarias para realizar auditorías y planes de acción adecuados en caso de que no se cumplan los requisitos de una cadena de suministro responsable.

#### **Cómo**

- Definir claramente los roles internos y las responsabilidades.
- Integrar la gestión responsable de la cadena de valor en el trabajo diario.
- Definir el nivel apropiado para el seguimiento y la evaluación.
  - Nivel básico: código de conducta, cláusula de responsabilidad social empresarial en los contratos de los proveedores y auditorías informales.
  - Nivel alto: mapeo y evaluación de riesgo, autoevaluación, auditorías formales y planes de acción.
  - Nivel avanzado: asociaciones y auditorías de terceros.

## Referencias adicionales

- Gardetti, Miguel Angel (2017). *Textiles y moda – ¿Qué es ser sustentable?* Buenos Aires: Editorial LID.
- Gardetti, Miguel Ángel; Torres Ana Laura (2013). *Sustainability in Fashion and Textiles: Values, Design, Production and Consumption*. Nueva York: Routledge.
- Jastram, Sarah; Schneider, Anna-Maria (2018). *Sustainable Fashion. Governance and New Management Approaches*. Heidelberg-Nueva York-Dordrecht-Londres: Springer International Publishing.
- Kaway, Mina (2009). *Corporate social responsibility through codes of conduct in the textile and clothing sector*. Ginebra: Graduate Institute of International and Development Studies.
- Subramanian Senthilkannan, Muthu (2017). *Textiles and Clothing Sustainability Implications in Textiles and Fashion*. Heidelberg-Nueva York-Dordrecht-Londres: Springer.



## ii. Sector financiero

### PRINCIPIOS DE ECUADOR

- Iniciativa de carácter voluntario.
- Lanzados el 4 de junio de 2003.
- Sector financiero.



### Objetivo

El objetivo de los **Principios de Ecuador**<sup>1</sup> es servir como referencia y marco común en el sector financiero internacional para determinar, evaluar y gestionar de manera estructurada y constante los riesgos ambientales y sociales de sus inversiones con el fin de garantizar que los proyectos de financiación y asesoramiento se llevan a cabo de manera socialmente responsable y que reflejan la aplicación de prácticas rigurosas de gestión ambiental.

#### La Asociación de los Principios de Ecuador<sup>2</sup>

La Asociación de los Principios de Ecuador tiene como finalidad la gestión, administración y desarrollo de los Principios de Ecuador. La Asociación se formó el 1 de julio de 2010 y se instituyó para garantizar la viabilidad a largo plazo y facilitar la gestión de las instituciones financieras que se adhieren a los Principios.

### Antecedentes

Los Principios de Ecuador se desarrollaron en 2003 por diez bancos (ABN AMRO, Barclays, Citigroup, WestLB, Crédit Lyonnais, Credit Suisse First Boston, Hypo Vereinsbank, Rabobank, The Royal Bank of Scotland y Westpac) de siete países en conjunto con la Corporación Financiera Internacio-

1 “The Equator Principles”. Disponibles en: <http://equator-principles.com/about/>.

2 “Governance & Management”. Disponible en: <http://equator-principles.com./governance-management/>.

nal con el fin de implementar un marco para gestionar los riesgos sociales y ambientales asociados con los proyectos de financiación en los países en desarrollo. Las instituciones financieras adheridas han revisado en dos ocasiones los Principios de Ecuador (2006 y 2013), atendiendo a su experiencia en su aplicación, para reflejar el aprendizaje continuo y las buenas prácticas que van surgiendo con la experiencia.

### *Ámbito de aplicación*

Los Principios de Ecuador constituyen una referencia y un marco para el desarrollo de políticas, procedimientos y prácticas individuales e internas en materia ambiental y social. Estos son aplicables a todo el sector financiero en todos los países para los siguientes cuatro productos financieros:

1. Servicios de asesoramiento financiero de proyectos.
2. Financiación de proyectos.
3. Préstamos corporativos vinculados a proyectos.
4. Préstamos puente.

Por tanto, la adopción y adhesión a los Principios de Ecuador está abierta a cualquier institución financiera que voluntariamente cumpla con los requisitos de adopción y con la elaboración de informes periódicos que pague la cuota anual. Más de 90 instituciones financieras en 37 países se han adherido y adoptado los Principios de Ecuador.<sup>3</sup>

---

3 “EP Association Members & Reporting”. Disponible en: <http://equator-principles.com/members-reporting/>.

### Proceso de adopción de los Principios de Ecuador<sup>4</sup>

1. La institución financiera firma el acuerdo de adopción y completa el formulario de contacto.
2. El acuerdo y el formulario se envían por correo electrónico o por fax a la Secretaría de la Asociación de los Principios de Ecuador.
3. Se acuerda una fecha de adopción de los Principios entre la Asociación y la institución financiera.
4. La institución financiera prepara un comunicado de prensa y lo envía a la Secretaría de la Asociación para su revisión antes de que se haga público.
5. En la fecha de adopción acordada, la institución financiera anuncia su adhesión en su página web y en la página web de los Principios de Ecuador.
6. La institución financiera recibe un correo electrónico de bienvenida del presidente del Comité Directivo de la Asociación y de la Secretaría de la Asociación, anunciando la aceptación de la membresía de la Asociación.

## Requerimientos a las instituciones financieras

Las instituciones financieras adheridas a los Principios de Ecuador solo proveerán financiación a proyectos que cumplan con los requisitos de los diez principios.

En el caso de que las instituciones financieras presten servicios de asesoramiento de financiación de proyectos o un préstamo puente, informarán al cliente del contenido, la aplicación y las ventajas derivadas del cumplimiento de los Principios de Ecuador en el proyecto en cuestión. Asimismo, solicitarán al cliente que le comunique su intención de adherirse a los requisitos de los Principios de Ecuador cuando posteriormente busque financiación a largo plazo.

## Principios de Ecuador

### Principio 1: revisión y categorización

Las instituciones financieras deben categorizar los proyectos propuestos para financiación, basándose en la magnitud de sus posibles riesgos e impactos ambientales y sociales.

---

4 “The Adoption Process”. Disponible en: <http://equator-principles.com./the-adoption-process/>.

Las categorías son las siguientes:

- Categoría A: proyectos con potenciales riesgos o impactos adversos significativos ambientales y sociales que son diversos, irreversibles o sin precedentes.
- Categoría B: proyectos con potenciales riesgos o impactos adversos limitados ambientales y sociales que son escasos en número, generalmente localizados en sitios específicos, mayormente reversibles y fácilmente abordables a través de medidas de mitigación.
- Categoría C: proyectos que supongan riesgos o impactos ambientales y sociales mínimos o no adversos.

### **Principio 2: evaluación ambiental y social**

Las instituciones financieras exigirán a los proyectos de las categorías A y B que el cliente lleve a cabo un proceso de evaluación para abordar los riesgos e impactos ambientales y sociales relevantes del proyecto propuesto. En algunos casos también puede ser necesario realizar uno o varios estudios especializados.

La documentación de la evaluación debe ofrecer una evaluación y una presentación de los riesgos e impactos ambientales y sociales, así como las medidas para minimizar, mitigar y compensar los impactos adversos de manera pertinente y adecuada a la naturaleza y a la magnitud del proyecto propuesto.

Para todos los proyectos, cuando se prevea que las emisiones de alcance 1 y de alcance 2 superan las 100.000 toneladas anuales de CO<sub>2</sub> equivalente, se debe llevar a cabo un análisis de alternativas para evaluar las que tienen menor intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero.

### **Principio 3: normas ambientales y sociales aplicables**

El proceso de evaluación debe abordar el cumplimiento o, en su defecto, cualquier desviación justificada de las leyes, los reglamentos y los permisos pertinentes del país anfitrión relativos a los aspectos ambientales y sociales.

## **Principio 4: sistema de gestión ambiental y social y plan de acción de los Principios del Ecuador**

Para todos los proyectos de las categorías A y B, la institución financiera debe exigir al cliente que desarrolle o mantenga un Sistema de Gestión Ambiental y Social que aborde los aspectos planteados en el proceso de evaluación e incorporar las medidas necesarias para cumplir con las normas aplicables.

## **Principio 5: participación de los grupos de interés**

Las instituciones financieras exigirán a los proyectos de las categorías A y B que el cliente demuestre la participación efectiva de los grupos de interés de manera continuada, estructurada y culturalmente adecuada para las comunidades afectadas y, en su caso, para otros grupos de interés. Para ello pondrá a disposición la correspondiente documentación de la evaluación en el idioma local y de forma culturalmente adecuada. Asimismo, el cliente tendrá en cuenta y documentará los resultados del proceso de participación de los grupos de interés, incluidas las medidas acordadas que se deriven de dicho proceso.

Los proyectos que afecten a pueblos indígenas estarán sujetos a un proceso de consulta y participación informada, y deberán cumplir con los derechos y la protección de los pueblos indígenas que contemple la legislación nacional pertinente, incluidas aquellas leyes que velen por el cumplimiento de las obligaciones del país anfitrión en virtud de la legislación internacional.

## **Principio 6: mecanismo de quejas**

Para todos los proyectos de la categoría A y, en su caso, de la categoría B, las instituciones financieras exigirán al cliente, como parte del Sistema de Gestión Ambiental y Social, que defina un mecanismo de quejas concebido para recibir y facilitar la resolución de las preocupaciones y las quejas relacionadas con el desempeño ambiental y social del proyecto.

El mecanismo no debería impedir el acceso a recursos administrativos o judiciales. Además, el cliente informará a las comunidades afectadas acerca del mecanismo durante el proceso de participación de los grupos de interés.

## **Principio 7: revisión independiente**

### *Financiación de proyectos*

Para todos los proyectos de la categoría A y, en su caso, de la categoría B, un consultor ambiental y social independiente, que no mantenga una relación directa con el cliente, llevará a cabo una revisión independiente de la documentación de la evaluación y del proceso de participación de los grupos de interés para contribuir con las labores de diligencia debida de las instituciones financieras y evaluar el cumplimiento de los Principios de Ecuador.

### *Préstamos corporativos vinculados a proyectos*

Se requiere una revisión independiente para aquellos proyectos con impactos potenciales de alto riesgo incluyendo, no exclusivamente, los siguientes: impactos adversos sobre pueblos indígenas, impactos sobre hábitats críticos, impactos significativos sobre el patrimonio cultural y reasentamientos a gran escala.

## **Principio 8: compromisos contractuales**

Para todos los proyectos, el cliente se comprometerá a través de cláusulas incluidas en la documentación de la financiación a cumplir con todas las leyes, los reglamentos y permisos ambientales y sociales del país anfitrión en lo que respecta a todos los aspectos relevantes.

Cuando el cliente incumpla sus compromisos contractuales en materia ambiental y social, las instituciones financieras trabajarán con él las medidas correctoras para que, en la medida de lo posible, el proyecto las cumpla. Si el cliente no restablece el cumplimiento en el período de gracia pactado, la institución financiera se reserva el derecho de aplicar las medidas que considere oportunas.

## **Principio 9: seguimiento independiente y reporte**

### *Financiación a proyectos*

Para evaluar si el proyecto cumple con los Principios de Ecuador y garantiza el seguimiento continuo y el reporte tras el cierre financiero y durante la vida

del préstamo, las instituciones financieras exigirán para todos los proyectos de la categoría A y, en su caso, de la categoría B, el nombramiento de un consultor ambiental y social independiente o que el cliente disponga de expertos externos cualificados y con experiencia que verifiquen la información de seguimiento, que debería compartirse con las instituciones financieras.

### *Préstamos corporativos vinculados a proyectos*

En el caso de los proyectos para los que se exija una revisión independiente en virtud del Principio 7, las instituciones financieras exigirán el nombramiento de un consultor ambiental y social independiente tras el cierre financiero o que el cliente disponga de expertos externos cualificados y con experiencia que verifiquen la información de seguimiento que debería compartirse con las instituciones financieras.

## **Principio 10: presentación de informes y transparencia**

### *Requisitos del cliente para la presentación de informes*

Para los proyectos de la categoría A y, en su caso, de la categoría B, las instituciones financieras exigirán que:

- El cliente garantice, como mínimo, que un resumen de la evaluación de impacto ambiental y social sea accesible y esté disponible *on-line*.
- El cliente informe públicamente de los niveles de emisiones de gases de efecto invernadero (emisiones combinadas de Alcance 1 y Alcance 2) durante la fase de operación en el caso de proyectos que emitan más de 100.000 toneladas anuales de CO<sub>2</sub> equivalente.

### *Requisitos de presentación de informes por parte de las instituciones financieras*

Las instituciones financieras informarán públicamente, al menos anualmente, sobre las operaciones que hayan alcanzado el cierre financiero y sobre los procesos y su experiencia en la implementación de los Principios de Ecuador, teniendo en cuenta las consideraciones de confidencialidad pertinentes.

## Mecanismo de seguimiento

Las instituciones financieras adheridas a los Principios de Ecuador deben publicar anualmente en su página web informes que contengan la siguiente información:

- Datos sobre servicios de asesoramiento de financiación de proyectos.
- Datos de financiación de proyectos y préstamos corporativos vinculados a proyectos.
- Datos de préstamos puente.
- Información sobre la implementación.
- Nombre del proyecto para financiación de proyectos.

## Referencias adicionales

- Conley, John M.; Williams, Cynthia A. (2011). "Global Banks as Global Sustainability Regulators: The Equator Principles". *New Governance and the Business Organization Law & Policy*, vol. 33, núm. 4, pp. 542-575.
- Lance, Joshua A. (2013). "Equator Principles III: A Hard Look at Soft Law". *North Carolina Banking Institute*, vol. 17, pp. 175-200.
- Lawrence, Robert F.; Thomas, William L. (2004). "The Equator Principles and Project Finance: Sustainability in Practice". *Natural Resources & Environment*, vol. 19, núm. 2, pp. 20-26.
- Nwete, Bede O. N. (2005). "The Equator Principles – How Far Will It Affect Project Financing". *International Business Law Journal*, vol. 2005, núm 2, pp. 173-188.
- Principios de Ecuador. Disponible en: <http://www.codigor.com.ar/principiosecuador.htm>.
- Richardson, Benjamin J. (2005). "Equator Principles: The Voluntary Approach to Environmentally Sustainable Finance". *The European Environmental Law Review*, vol. 14, núm. 11, pp. 280-290.
- Williams, Cynthia A. (2013). "Regulating the Impacts of International Project Financing: The Equator Principles". *American Society of International Law Proceedings*, vol. 107, pp. 303-308.



## THUN GROUP OF BANKS

- Consorcio de entidades bancarias.
- Creado en 2011.

### Objetivo

El **Thun Group of Banks**<sup>1</sup> es una iniciativa informal de un grupo de bancos conformado por Barclays, Credit Suisse, UBS, UniCredit, BBVA, ING Bank N.V. y RBS Group, entre otros, que tiene como objetivo profundizar en el conocimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en el contexto de los servicios bancarios y en la aplicación de aquellos en las políticas o prácticas de las instituciones bancarias.<sup>2</sup> El Thun Group está asesorado por el University of Zurich Competence Centre for Human Rights y por miembros del Swiss Centre of Expertise in Human Rights.

El trabajo del Thun Group está motivado por las siguientes razones:

**Actuar de manera responsable.** Todos los bancos participantes se comprometen a respetar los derechos humanos en sus actividades comerciales. La motivación de este compromiso es doble: refleja una práctica empresarial responsable al minimizar los riesgos relacionados y confirma el deseo de gestionar de manera responsable el impacto de su negocio en la sociedad.

**Actuar en lugar de esperar por los requisitos legales.** Si bien los Principios Rectores no son vinculantes, han generado desarrollos legales que son relevantes para el sector bancario. La Unión Europea, los Estados Unidos y otros países han introducido normas vinculantes que repercuten

---

1 El nombre del grupo se deriva de la ciudad en Suiza donde se reunió para los dos primeros talleres en mayo de 2011 y marzo de 2012.

2 Thun Group (2011). “Statement by the Thun Group of banks on the “Guiding principles for the implementation of the United Nations ‘protect, respect and remedy’ framework” on human rights”. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/thun-group-of-banks-statement-guiding-principles-19-oct-2011.pdf>.

en la responsabilidad empresarial por los derechos humanos. Por tanto, los bancos participantes deben actuar de manera proactiva en el debate sobre los Principios Rectores y su implementación.

**Actuar conjuntamente.** Los bancos participantes acuerdan que los Principios Rectores deben implementarse de manera apropiada de acuerdo con cada institución para que sean operacionalmente efectivos. Al mismo tiempo, ven una oportunidad sobre cómo abordar este proceso de implementación en las políticas y prácticas de las instituciones bancarias a través de experiencias y conocimientos compartidos.

## Antecedentes

En junio 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. No obstante, los Principios Rectores no proporcionan una orientación específica para el sector. Esto ha motivado la necesidad de los bancos de interpretar la aplicación de los Principios Rectores en el sector bancario.

## Documentos de debate sobre los Principios Rectores

El Thun Group ha publicado dos documentos de debate sobre las implicaciones de los Principios Rectores en el sector bancario.

*Primer Documento de debate sobre las implicaciones de los principios 16-21 de los Principios Rectores para los bancos*<sup>3</sup>

En octubre de 2013, el Thun Group publicó su primer Documento de debate sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos desde la perspectiva de los bancos, contemplada en los principios 16 al 21 de los Principios Rectores. Según el primer Documento de debate, estos principios se consideran los más relevantes para hacer frente a los posibles

---

3 Thun Group (2013). “UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Discussion Paper for Banks on Implications of Principles 16–21”. Disponible en: [https://www.ubs.com/global/en/about\\_ubs/ubs-and-society/how-we-do-business/sustainability/thun-group.html](https://www.ubs.com/global/en/about_ubs/ubs-and-society/how-we-do-business/sustainability/thun-group.html).

impactos adversos de los bancos sobre los derechos humanos y suelen ser los más difíciles de implementar. Estos principios abordan el compromiso político, la diligencia debida, la evaluación de impactos reales y potenciales, la adopción de medidas y la rendición de cuentas.

El primer Documento de debate reconoce que los bancos están expuestos a ser asociados a violaciones de derechos humanos cometidas por sus clientes y, por lo tanto, tienen el interés y la responsabilidad de garantizar de manera proactiva, en la medida de lo posible, que sus acciones y decisiones no afecten al disfrute de los derechos humanos.

Por tanto, se propone el desarrollo de un modelo de gestión de riesgos que vaya más allá de los parámetros tradicionales para abordar los riesgos de impactos adversos a los derechos humanos de las partes interesadas, así como los riesgos para el propio banco. Asimismo, se debe garantizar el conocimiento de las cuestiones y responsabilidades de derechos humanos en todos los niveles y sectores del banco.

- Compromiso político (Principio 16)

El primer Documento de debate señala que los bancos deben desarrollar una declaración de política y un marco de gobernanza que aprueben los altos directivos y que tengan como objetivo:

- Expresar el compromiso público del banco de respetar los derechos humanos.
- Generar conciencia y comprensión dentro de la organización del banco sobre la importancia y relevancia de cuestiones de derechos humanos para las decisiones comerciales.
- Aplicar el compromiso político en todas las operaciones del banco, incluidas las relaciones con clientes y otras relaciones comerciales, transacciones, proyectos, productos, decisiones operativas, estrategia y planificación.
- Identificar los impactos sobre los derechos humanos.
- Elaborar orientaciones y guías para ayudar al personal del banco a identificar y evaluar aspectos relevantes para los derechos humanos.
- Establecer requisitos de divulgación de información y monitorización de los riesgos.
- Llevar a cabo revisiones periódicas, auditorías y consultas externas.

- Diligencia debida (Principios 17-21)

El primer Documento de debate reconoce que todos los bancos llevan a cabo procesos de diligencia debida. No obstante, deben llevar a cabo una revisión para determinar en qué medida sus procesos se ajustan a los parámetros establecidos en los Principios Rectores.

La diligencia debida contemplada en los Principios Rectores requiere que las empresas, incluidos los bancos, tengan una visión más amplia de sus impactos potenciales en lugar de centrarse únicamente en sus propios riesgos comerciales o de reputación. Esto implica evaluar los impactos adversos sobre los derechos humanos en las diversas operaciones de los bancos, entre ellas, las relacionadas con la banca minorista y privada, la banca corporativa y de inversiones y la gestión de activos.

Los procesos de diligencia debida en las operaciones de los bancos deben llevarse a cabo teniendo en cuenta los diversos riesgos que producen cada una de sus operaciones. En este sentido, los bancos pueden priorizar la evaluación de sus potenciales impactos adversos sobre los derechos humanos y los riesgos asociados a sus operaciones utilizando dos criterios: el tipo de impacto en los titulares de los derechos (gravedad y número de personas afectadas) y la conexión del banco con estos impactos adversos.

Operación	Definición	Riesgos	Diligencia debida
<b>Banca minorista y privada</b>	La banca minorista abarca productos de crédito al consumo, arrendamiento e hipotecas para individuos, así como servicios de gestión de efectivo y banca comercial para pequeñas empresas. La banca privada ofrece una serie de productos y servicios de asesoría e inversión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer productos o servicios financieros a individuos implicados en controversias de derechos humanos.</li> <li>• Ofrecer productos o servicios financieros a propietarios de empresas implicadas en controversias de derechos humanos.</li> </ul>	La diligencia debida en estas operaciones debe hacerse teniendo en cuenta las políticas y prácticas existentes que abordan los riesgos de los derechos humanos.

Operación	Definición	Riesgos	Diligencia debida
<b>Banca corporativa y de inversiones</b>	La banca corporativa y de inversión abarca una serie de productos y servicios como créditos corporativos, asesoramiento sobre fusiones o adquisiciones, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer productos o servicios financieros a empresas con un historial deficiente en materia de derechos humanos u operando en países con una situación conflictiva.</li> <li>• Ofrecer productos o servicios financieros a Gobiernos o empresas estatales con un historial deficiente en materia de derechos humanos.</li> <li>• Ofrecer productos o servicios financieros a proyectos de sectores industriales sensibles o ubicados en zonas conflictivas.</li> </ul>	Al financiar o asesorar a empresas es importante determinar si el producto o el servicio está destinado a fines corporativos generales o si se utilizará para una inversión o proyecto específico. El alcance de la diligencia debida en este tipo de operaciones puede variar dependiendo el país o el sector en el que opera el cliente.
<b>Gestión de activos</b>	La gestión de activos incluye todas las actividades comerciales relacionadas con la creación y gestión de fondos de inversión, carteras de propiedades o créditos, inversiones administradas en nombre de clientes y otros activos mantenidos en la cuenta de una institución financiera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invertir en empresas con un historial controvertido en materia de derechos humanos o invertir en países con una situación grave de derechos humanos.</li> <li>• Establecer y gestionar fondos de empresas o países con un historial controvertido en materia de derechos humanos.</li> <li>• Establecer y administrar fondos relacionados con una cuestión que podría ser vista de manera crítica desde una perspectiva de derechos humanos.</li> </ul>	La diligencia debida en la gestión de activos implica que los bancos conozcan al cliente, el país e industria. El nivel de diligencia debida depende de las circunstancias aplicables. En algunos entornos comerciales, un banco puede considerar apropiado incluir las características del cliente como autoridad/Gobierno polémico en el proceso de diligencia debida.

Existen desafíos adicionales que los bancos deben tener en cuenta para la implementación de la diligencia debida:

- La falta de familiaridad con las cuestiones de derechos humanos puede ocasionar que se pasen por alto algunos riesgos o impactos.
- Las limitaciones temporales.
- La dificultad para lograr una política coherente en una organización internacional que abarca muchas culturas y jurisdicciones diferentes e incluye muchas empresas diferentes y subsidiarias.
- La diligencia debida continua es a menudo un desafío, ya que el acceso a la información sobre determinados riesgos puede ser limitada.
- La gestión de las expectativas externas en torno a la transparencia cuando los datos y la información en cuestión pertenecen al cliente y el banco no los puede revelar.

- La administración de situaciones en las que la legislación nacional entra en conflicto con los estándares internacionalmente reconocidos, con la política del banco o cuando las leyes nacionales de diferentes países entran en conflicto entre sí.
- Rendición de cuentas (Principio 21)

El primer Documento de debate reconoce que los bancos deben tratar de establecer un nivel razonable de transparencia sobre las políticas, procesos y procedimientos de derechos humanos que han implementado. La opción formal y regular de presentar informes sobre estas cuestiones es a través de informes anuales, informes de sostenibilidad o en sus páginas web. Estos medios aseguran una amplia difusión entre las partes interesadas del banco de sus compromisos y actividades clave en materia de derechos humanos.

*Segundo Documento de debate sobre las implicaciones de los principios 13 y 17 de los Principios Rectores para los bancos*<sup>4</sup>

En enero de 2017 se publicó el segundo Documento de debate, que explora el significado y el alcance del Principio 13b en un contexto de banca corporativa y de inversión y proporciona directrices adicionales en relación con el Principio 17.

**Principio 13b**

De conformidad con lo establecido en el Principio 13b, los bancos deben intentar evitar o mitigar los impactos en relación con derechos humanos que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones mercantiles, incluso en el caso de que no hayan contribuido a dichos impactos. El segundo Documento de debate se basa en la suposición de que este es el enfoque adecuado para los bancos si sus clientes causan o contribuyen a provocar impactos adversos en relación con los derechos humanos.

4 Thun Group (2017). "Paper on the Implications of UN Guiding Principles 13b & 17 in a Corporate and Investment Banking Context". Disponible en: [https://www.ubs.com/global/en/about\\_ubs/ubs-and-society/how-we-do-business/sustainability/thun-group.html](https://www.ubs.com/global/en/about_ubs/ubs-and-society/how-we-do-business/sustainability/thun-group.html).

### Principio 17

El segundo Documento de debate sostiene la idea de que, aun cuando los bancos no hayan causado o contribuido a provocar impactos adversos en relación con los derechos humanos, en los casos en que estén "directamente vinculados" deben tratar de evitar y mitigar dichos impactos. Normalmente los bancos lo hacen mediante el desarrollo y la adopción de políticas corporativas y sistemas de gestión sólidos para identificar riesgos, realizar procedimientos de diligencia debida y considerar medidas de mitigación que influyan en las acciones del cliente que causa o contribuye a generar los impactos identificados. La proximidad del banco respecto al impacto en relación con los derechos humanos y la definición de la unidad de análisis adecuada para la transacción específica pueden ayudar al banco a la hora de definir la exigencia y el alcance de la diligencia debida.

En el segundo Documento de debate se concluye que:

1. En el marco de los Principios Rectores, los bancos deben desarrollar políticas y procedimientos de gestión de riesgos ambientales y sociales para apoyar la identificación, la prevención y la mitigación de impactos producidos por o en los que hayan participado los clientes a los que el banco proporciona productos y servicios financieros.
2. A la hora de describir la relación mercantil entre un banco y un cliente en relación con los propósitos reflejados en los Principios 13 y 17, hay dos conceptos importantes que vale la pena considerar:
  - Proximidad a un impacto, que puede indicar el grado de causalidad entre el impacto y el producto ofrecido por el banco. La proximidad está determinada por el producto financiero ofrecido y variará de un nivel de proximidad alto a un nivel de proximidad bajo.
  - Unidad de análisis, como un medio para comunicar la concentración de la diligencia debida de un banco (por ejemplo, haciendo referencia al cliente –empresa o filial– al que se ofrece el producto financiero o activo en el caso de financiación de activos específicos).
3. Cuando los bancos están vinculados directamente a impactos adversos se espera que se esfuercen en identificar, evitar y mitigar dichos impactos. Esto supone poner en práctica un procedimiento de diligencia debida y, potencialmente, el uso de su influencia para actuar sobre el comportamiento y las acciones del cliente que causan o contribuyen a dichos impactos.

4. Cuando se trata de aplicar la diligencia debida, se debe tener en cuenta una serie de factores:
  - El requerimiento y el alcance de la diligencia debida están determinados por una combinación del producto financiero ofrecido por el banco y el riesgo inherente en relación con los derechos humanos asociado con el sector y el contexto operativo del cliente/transacción (sector, geografía, historial del cliente, etc.).
  - La duración de la relación mercantil o la duración de la provisión del servicio financiero producen un impacto negativo sobre la capacidad del banco para monitorizar la diligencia debida y las medidas de mitigación a lo largo del tiempo.
  - En muchos casos los productos financieros o los servicios bancarios no estarán vinculados a impactos en relación con los derechos humanos provocados por o en los que hayan participado los clientes. Sin embargo, dependiendo de la naturaleza de la relación del banco con el cliente, el banco puede intentar mejorar la situación a través del compromiso activo del cliente.
  
5. En relación con el resultado de la diligencia debida del banco:
  - El resultado puede influir en la acción del cliente (que está provocando o contribuyendo al impacto en relación con los derechos humanos) para evitar o mitigar dichos impactos, pero puede no influir necesariamente en el resultado para los titulares de los derechos de manera directa.
  - La insuficiencia de la diligencia debida puede hacer que el banco adopte una decisión mal informada, pero no cambia la proximidad del banco respecto al impacto causado por o en el que haya participado un cliente. En algunos casos, una insuficiencia en el proceso de diligencia debida puede provocar un incumplimiento del banco en lo que respecta al respeto a los derechos humanos. La consecuencia de esto último es que el banco puede sufrir un daño en su reputación o puede experimentar impactos financieros potenciales. No obstante, la preocupación principal del banco sigue siendo evitar o mitigar el impacto en relación con los derechos humanos.



## Referencias adicionales

- BankTrack (2013). “The Thun Group Paper on Banks and Human Rights”. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession2/Contributions/BankTrack.pdf>.
- De Felice, Damiano (2015). “Banks and human rights due diligence: a critical analysis of the Thun Group’s discussion paper on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. *International Journal of Human Rights*, vol. 19, núm 3, pp. 19-340.
- Dowell-Jones, Mary (2013). “Financial Institutions and Human Rights”. *Human Rights Law Review*, vol. 13, núm. 3, pp. 423-468.
- Dowell-Jones, Mary; Kinley, David (2011). “Minding the Gap: Global Finance and Human Rights”. *Ethics & International Affairs*, vol. 25, núm. 2, pp. 183-210.
- UNEP FI; Foley Hoag LLP (2015). *Banks and Human Rights: A Legal Analysis*. Ginebra-Washington D. C.: UNEP FI-Foley Hoag LLP.
- Van Dijk, Maria Anne; De Haas, Marijn; Zandvliet, Ruben (2018). “Banks and Human Trafficking: Rethinking Human Rights Due Diligence”. *Business and Human Rights Journal*, vol. 3, núm. 1, pp. 105-112.

## iii. Sector de la abogacía

### GUÍA PRÁCTICA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS PARA ABOGADOS MERCANTILES

- Guía sectorial.
- Adoptada el 28 de mayo de 2016.
- Sector de la abogacía.



### Objetivo

La **Guía práctica sobre empresas y derechos humanos para abogados mercantiles**<sup>1</sup> tiene como objetivo proporcionar un resumen accesible de un tema complejo y matizado como es el de empresas y derechos humanos, con el fin de apoyar a los abogados y abogadas que se dedican a asesorar a las empresas a mejorar su comprensión sobre esta cuestión a través de la explicación detallada de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.

### Antecedentes

El 8 octubre de 2015, durante la conferencia anual de la Asociación Internacional de Abogados que tuvo lugar en Viena, el Consejo de la Asociación aprobó la Guía para Colegios y Asociaciones de Abogados sobre Empresas y Derechos Humanos,<sup>2</sup> que tiene como objetivo informar a los colegios y asociaciones de abogados sobre cómo pueden promover, lanzar y desarrollar iniciativas en materia de empresas y derechos humanos que sean relevantes para abogados practicantes en sus jurisdicciones.

---

1 IBA (2016). *Guía Práctica sobre Empresas y Derechos Humanos para Abogados Mercantiles*. Londres: International Bar Association.

2 IBA (2015). *IBA Business and Human Rights Guidance for Bar Associations*. Londres: International Bar Association.

Durante la conferencia anual en Viena, el Consejo de la Asociación convino en seguir trabajando sobre una guía práctica que estableciera en detalle el contenido básico de los Principios Rectores sobre cómo estos podrían ser relevantes para el asesoramiento que prestan a los clientes aquellos abogados que están sujetos a normas y reglas profesionales únicas y sus posibles consecuencias para los bufetes como empresas comerciales que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

El 28 de mayo de 2016, durante la conferencia anual de la Asociación que tuvo lugar en Barcelona, el Consejo de la Asociación Internacional de Abogados aprobó la Guía práctica sobre empresas y derechos humanos para abogados mercantiles.

## Estructura

La Guía práctica se encuentra dividida en las siguientes secciones:

- La Sección 1 describe el propósito de la Guía práctica.
- La Sección 2 explica los antecedentes y el contenido esencial de los Principios Rectores, que también están incorporados en otros estándares e iniciativas de derechos humanos y de responsabilidad empresarial, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la IFC y la Norma internacional ISO 26000.
- La Sección 3 explora la forma en la que los Principios Rectores pueden ser relevantes para el asesoramiento y otros servicios que prestan los abogados a sus clientes empresariales.
- La Sección 4 explica las consecuencias de los Principios Rectores para el derecho de acceso de los clientes y su representación por parte de un abogado independiente.
- Las Secciones 5 y 6 exploran las oportunidades y los desafíos que plantean los Principios Rectores para los abogados que asesoran a las empresas.

## Contenido

La Guía práctica reconoce el papel relevante de los abogados en materia de empresas y derechos humanos, ya que identifica numerosas áreas de la práctica jurídica en las que el asesoramiento y los servicios jurídicos pueden mejorar la capacidad de un cliente empresarial de respetar los derechos humanos:

1. **Gobierno corporativo y gestión de riesgo empresarial.** Los abogados y abogadas deben asesorar a las empresas sobre el gobierno corporativo y la gestión de riesgos empresariales apropiados, lo que incluye cada vez más cuestiones relacionadas con los derechos humanos, como el diseño y la implementación de controles relacionados con el cumplimiento interno y sistemas de cumplimiento y gestión de riesgos que les permitan gestionar los riesgos que entrañen sus actividades para los derechos humanos.
2. **Presentación y divulgación de informes.** Las leyes y regulaciones de divulgación de información pública exigen de forma creciente y específica la divulgación de las políticas de una empresa en materia de derechos humanos. Por tanto, los abogados que asesoran a las empresas sobre la presentación de informes y la divulgación deben saber y entender que la ley exige ahora una mayor transparencia en su desempeño en materia de derechos humanos y que las tendencias sobre los informes de derechos humanos están cambiando en todo el mundo.
3. **Controversias.** Los abogados que asesoran y representan a las empresas en la gestión y resolución de controversias deben ser conscientes de la probabilidad de que aumente el número de litigios en todo el mundo en los que estén implicadas las empresas en cuestiones relacionadas con los derechos humanos, y de que existen mecanismos de reclamación no judiciales disponibles para ayudar a remediarlas.
4. **Contratos y acuerdos.** Los abogados que asesoran a las empresas en una amplia variedad de contratos corporativos y comerciales deben saber y entender cómo se estructuran estos contratos para ayudar a prevenir y mitigar el perjuicio en materia de derechos humanos. Las condiciones contractuales correctas pueden crear fuertes incentivos para que otras partes respeten los derechos humanos, cuando la otra parte tiene capacidad para hacerlo.

5. **Desarrollo y participación en la elaboración de normas de derechos humanos.** Los abogados que asesoran a las empresas sobre el desarrollo, la participación y la implementación de normas internacionales sobre cuestiones e industrias específicas deben ser conscientes del grado de relevancia de dichas normas para la diligencia debida en materia de derechos humanos de una empresa y alentar a sus clientes a participar en su desarrollo.

Por tanto, la familiaridad con los Principios Rectores presenta oportunidades significativas para todos los abogados que asesoran a empresas, tanto para los internos como los externos.

Los "abogados internos" son los asesores jurídicos del primer ejecutivo (CEO) y de los órganos directivos sobre las prácticas y principios de responsabilidad empresarial, incluidas las normas internacionales no vinculantes (*soft law*) como los Principios Rectores.

Los "abogados externos" son aquellos pertenecientes a bufetes a los que las empresas recurren para el asesoramiento en la identificación o gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos y con riesgos de reputación más generales.

La Guía señala algunos de los puntos clave que los abogados deben considerar cuando implementan o asesoran sobre los Principios Rectores:

1. **Compromiso político con los derechos humanos.** Considerar la posibilidad de explicar cómo este compromiso coincide con la responsabilidad del abogado de actuar como un asesor profesional prudente y asesorar desde un punto de vista más general.
2. **Evaluar las consecuencias negativas en los derechos humanos.** Considerar las posibles consecuencias negativas sobre los derechos humanos, incluidas las prácticas de empleo de abogados, la cadena de suministro, así como los servicios y la asesoría jurídica que presta. Asimismo, también se pueden considerar los riesgos que plantea el tema del asesoramiento o servicio jurídico específico para los derechos humanos.
3. **Integrar y obrar en consecuencia respecto a impactos reales y posibles sobre los derechos humanos.** Los Principios Rectores no imponen ninguna responsabilidad legal a las empresas comerciales

por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Les corresponde a los tribunales, las legislaturas y los organismos reguladores de colegios de abogados decidir si el abogado tiene responsabilidad jurídica o profesional alguna.

4. **Aumentar la capacidad de un abogado de influir en un cliente para evitar o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.** Algunas de las medidas que podrían tenerse en cuenta para aumentar la capacidad de un abogado de ser visto como un asesor especializado en cuestiones empresariales y derechos humanos son: desarrollar la capacidad interna en materia de empresas y derechos humanos, identificar los problemas que han tenido que enfrentar otras empresas cuando ignoraron las cuestiones de derechos humanos en situaciones similares, realizar sesiones informativas y emitir alertas para los clientes, entre otras.
5. **Dar por terminada la relación con el cliente si este persiste en infringir los derechos humanos.** La rescisión es el último recurso, aunque es posible que la ley no lo permita en ningún caso.
6. **Seguimiento.** Revisar la forma en la que se ha identificado y respondido a las cuestiones de derechos humanos relacionadas con su negocio principal, como parte de un proceso de examen más amplio.
7. **Comunicación.** Debe ser capaz de proporcionar información anónima y recopilada a fin de explicar en líneas generales la forma en la que está implementando su compromiso de respetar los derechos humanos.
8. **Remediación.** Salvo en aquellos casos en los que la conducta ilegal o poco profesional de un abogado dé lugar a una violación de los derechos humanos como consecuencia de sus servicios jurídicos y de asesoramiento, se contribuye mejor a los fines de los Principios Rectores insistiendo en que el cliente proporcione o coopere en procesos legítimos para remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que él mismo ha causado o a las que ha contribuido.

## Referencias adicionales

- Casajuana Artacho, Estela (2015). “Abogados, empresas y derechos humanos: liderazgo en juego”. Disponible en: <http://www.corresponsables.com/actualidad/abogados-empresas-y-derechos-humanos-liderazgo-en-juego>.
- Ovejero Puente, Ana María (2016). *El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie: 8 buenas prácticas para abogados de negocio*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Pombo Morales, Carmen (2017). Publicación por la Asociación Internacional de la Abogacía (IBA) de la guía sobre derechos humanos y empresas para abogados de negocios. *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 49, pp. 349-353.
- Pombo Morales, Carmen; Ovejero Puente, Ana María (2014). “The role of business lawyers in human rights compliance”. Disponible en: <http://www.fundacionpombo.org/wp-content/uploads/2013/10/Human-Rights-Law-working-group-Sept-2014-Part-11.pdf>.

## iv. Multisectorial

### MARCO PARA EL INFORME DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

- Guía sectorial para informar sobre cuestiones de derechos humanos.
- Publicada en 2015.



**Shift**

### Objetivo

El **Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas**<sup>1</sup> proporciona claridad en cuanto a cómo las empresas pueden informar de una manera significativa y coherente sobre los avances en su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los objetivos del Marco para el Informe son tres:

- Orientar a las empresas sobre la mejor manera de divulgar información sobre sus políticas, sus procesos y su desempeño en derechos humanos.
- Asegurarse de que el Marco es factible para que lo apliquen las empresas.
- Ayudar a las empresas a mejorar sus sistemas de gestión.

### Antecedentes

El Marco para el Informe se ha desarrollado a través de la Iniciativa de Marcos para el Informe y el Aseguramiento en Derechos Humanos (RAFI, por sus siglas en inglés), a cargo de Shift<sup>2</sup> y Mazars,<sup>3</sup> a través de un proceso abierto, global y consultivo que incluyó a representantes de más de dos-

1 Shift; Mazars (2015). “Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas”. Disponible en: [https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF\\_SP-Dec2017.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_SP-Dec2017.pdf).

2 Shift Project. Disponible en: <http://www.shiftproject.org/>.

3 Mazars. Disponible en: <http://www.mazars.co.uk/>.



cientas empresas, grupos de inversión, organizaciones de la sociedad civil, Gobiernos, empresas certificadoras, abogados y otras organizaciones de expertos de todas las regiones del mundo. Las consultas tuvieron lugar en Adís Abeba, Bangkok, Yakarta, Londres, Manila, Medellín, Nueva York y Rangún.

## Ámbito de aplicación

El Marco para el Informe proporciona un conjunto conciso de requerimientos de información y de preguntas que toda empresa debe esforzarse en responder y así conocer y mostrar que está cumpliendo con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en la práctica. Por tanto, el Marco para el Informe se configura como una valiosa herramienta que pueden aplicar los auditores internos de las empresas, inversores, organizaciones de la sociedad civil y consumidores. También resulta importante y de utilidad para las personas que puedan verse afectadas por las actividades y relaciones comerciales de las empresas.

## Principios del Marco para el Informe

Una serie de principios transversales debe guiar el uso del Marco para el Informe. Estos principios son los siguientes:

- a. Situar el informe de derechos humanos en el contexto empresarial.
- b. Cumplir con un umbral mínimo de información.
- c. Demostrar la mejora continua.
- d. Centrarse en el respeto de los derechos humanos.
- e. Abordar los impactos más graves sobre los derechos humanos.
- f. Proporcionar ejemplos representativos de geografías relevantes.
- g. Explicar cualquier omisión de información importante.

## Estructura

El Marco para el Informe se divide en tres partes:

1. La Parte A tiene dos preguntas principales, cada una con una o más preguntas de apoyo, que se centran en el compromiso y en la gobernanza de la empresa de su gestión del riesgo en derechos humanos.
2. La Parte B proporciona un filtro para que la empresa que informa pueda reducir la gama de cuestiones de derechos humanos en las que se centrará en el resto de su informe dentro de la Parte C. El enfoque estará en las cuestiones de derechos humanos destacadas dentro de sus actividades y relaciones comerciales.
3. La Parte C tiene seis preguntas principales, cada una con una o más preguntas de apoyo, que se enfocan en la gestión eficaz de cada una de las cuestiones destacadas de derechos humanos sobre los que la empresa está informando.

Las preguntas principales se centran en información general e importante acerca de los esfuerzos de la empresa por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Están diseñadas para posibilitar respuestas de cualquier empresa, incluyendo pequeñas empresas y aquellas que están en una etapa relativamente temprana del proceso.

Las preguntas de apoyo ponen de relieve información más sustancial y detallada que, en el informe de la empresa, mejorarían la calidad de la respuesta a la pregunta principal. Cada empresa puede evaluar cuántas de estas preguntas de apoyo puede responder y en qué medida. Las empresas, con el tiempo, podrán abordar estas preguntas de manera más completa y en profundidad, y proporcionar en general información más sólida.

## Contenido

### PARTE A: GOBERNANZA DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

#### Compromiso político

Pregunta principal	Objetivo	Preguntas de apoyo
¿Qué dice la empresa públicamente sobre su compromiso de respetar los derechos humanos?	Explicar cómo la empresa que informa entiende su responsabilidad de respetar los derechos humanos y cómo esta articula las expectativas resultantes de sus trabajadores y trabajadoras, socios comerciales y empresas u otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo se ha desarrollado el compromiso público?</li><li>• ¿A qué partes interesadas y sus derechos hace referencia el compromiso público?</li><li>• ¿Cómo se difunde el compromiso público?</li></ul>

#### Integrando el respeto de los derechos humanos

Pregunta principal	Objetivo	Preguntas de apoyo
¿Cómo demuestra la empresa la importancia de la implementación de su compromiso con los derechos humanos?	Describir la manera en que la empresa que informa considera el respeto de los derechos humanos como relevante para su negocio principal y cómo se refleja en la forma en que la empresa piensa y realiza sus actividades y establece sus relaciones comerciales.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo está organizada la responsabilidad del desempeño en derechos humanos en el día a día dentro de la empresa y por qué?</li><li>• ¿Qué tipos de cuestiones de derechos humanos tratan los directivos y la Junta Directiva, y por qué?</li><li>• ¿Cómo se concientia a las personas empleadas y trabajadores de contratistas sobre la manera en que el respeto de los derechos humanos debe orientar sus decisiones y acciones?</li><li>• ¿Cómo hace la empresa evidente en sus relaciones comerciales la importancia que le da al respeto de los derechos humanos?</li><li>• ¿Qué lecciones ha aprendido la empresa durante el período del informe sobre el logro del respeto de los derechos humanos y qué ha cambiado como resultado de ello?</li></ul>

## PARTE B: DEFINIENDO EL ENFOQUE DEL INFORME

Declaración de cuestiones destacadas	Enunciar las cuestiones destacadas de derechos humanos asociadas a las actividades y relaciones comerciales de la empresa durante el período del informe.	Objetivo: Establecer claramente las cuestiones de derechos humanos en las que se enfocará la empresa en el resto de su informe dentro de la Parte C del Marco. Estas cuestiones deberían reflejar los derechos humanos que corren el riesgo de sufrir los impactos negativos más graves debido a las actividades o relaciones comerciales de la empresa.
Determinación de las cuestiones destacadas	Describir cómo se determinaron las cuestiones destacadas de derechos humanos, incluyendo cualquier consulta procedente de las partes interesadas.	Objetivo: Permitir que el lector o lectora del informe entienda los procesos básicos a través de los cuales la empresa identificó sus cuestiones destacadas de derechos humanos sobre las que está informando y los factores claves que fundamentaron ese proceso.
Elección de geografías focales	Si se está informando sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos centradas en geografías particulares, explicar cómo se realizó esa elección.	Objetivo: En el caso de aquellas empresas que adoptan un enfoque geográfico en su informe, explicar la base de esa decisión y los principios subyacentes para la selección de las geografías específicas escogidas.
Impactos graves adicionales	Identificar cualquier impacto grave sobre los derechos humanos que se haya producido o que todavía se esté produciendo durante el período del informe, pero que queda fuera de las cuestiones destacadas de derechos humanos y explicar cómo se ha abordado.	Objetivo: Explicar cómo ha abordado la empresa que informa cualquier impacto grave que no esté relacionado con sus cuestiones destacadas de derechos humanos.

## PARTE C: GESTIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

### Políticas específicas

#### Pregunta principal

¿Tiene la empresa políticas específicas que aborden sus cuestiones destacadas de derechos humanos? Si así es, ¿cuáles son?

#### Objetivo

Informar al lector o lectora sobre las políticas específicas que tiene la empresa que informa –además de su compromiso público con los derechos humanos– que son particularmente importantes para las cuestiones destacadas identificadas. Al esbozar o al referir a la persona lectora a los elementos clave de la política, la empresa puede ayudarla a entender las bases de cómo la empresa enfoca la gestión de cada cuestión destacada.

#### Preguntas de apoyo

- ¿Cómo evidencia la empresa la importancia y trascendencia de tales políticas a quienes deben ponerlas en práctica?

### Participación de las partes interesadas

#### Pregunta principal

¿Cuál es el enfoque de la empresa en cuanto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada de derechos humanos?

#### Objetivo

Explicar al lector o lectora cómo aprende la empresa acerca de las opiniones de las partes interesadas que comprenden las cuestiones destacadas sobre las que esta informa y cómo toma en cuenta estas perspectivas en sus decisiones y acciones.

#### Preguntas de apoyo

- ¿Cómo identifica la empresa a que partes interesadas se ha de involucrar en relación con cada cuestión destacada y cómo y cuándo hacerlo?
- Durante el período del informe, ¿qué partes interesadas ha involucrado la empresa con respecto a cada cuestión destacada y por qué?
- Durante el período del informe, ¿cómo han influido las opiniones de las partes interesadas en la comprensión de la empresa de cada cuestión destacada o su enfoque para abordarla?

### Evaluando los impactos

#### Pregunta principal

¿Cómo identifica la empresa cualquier cambio en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos con el paso del tiempo?

#### Objetivo

Proporcionar información adicional acerca de cómo la empresa que informa revisa cada cuestión destacada e identifica cualquier cambio en la potencialidad de la gravedad o la probabilidad de que se den los impactos en el tiempo, así como dentro de sus actividades y relaciones comerciales.

#### Preguntas de apoyo

- Durante el período del informe, ¿hubo tendencias notables o patrones en los impactos relacionados con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuáles fueron?
- Durante el período del informe, ¿ocurrió algún impacto grave relacionado con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuál fue?

## Integrando los hallazgos y tomando acción

Pregunta principal	Objetivo	Preguntas de apoyo
¿Cómo integra la empresa sus hallazgos sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en los procesos de toma de decisión y sus acciones?	Explicar si la comprensión de la empresa sobre sus cuestiones destacadas de derechos humanos modifica la manera en que gestiona el negocio y cómo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo involucra la empresa a las áreas cuyas decisiones y acciones pueden afectar a la gestión de las cuestiones destacadas en la búsqueda e implementación de soluciones?</li><li>• Cuando surgen tensiones entre la prevención o mitigación de los impactos relacionados con una cuestión destacada y otros objetivos del negocio, ¿cómo se tratan estas tensiones?</li><li>• Durante el período del informe, ¿qué medidas ha adoptado la empresa para prevenir o mitigar los impactos potenciales relacionados con cada cuestión destacada?</li></ul>

## Haciendo seguimiento del desempeño

Pregunta principal	Objetivo	Preguntas de apoyo
¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para abordar cada cuestión destacada de derechos humanos son eficaces en la práctica?	Explicar cómo la empresa que informa sabe si logra reducir los riesgos para los derechos humanos en relación con cada cuestión destacada, de tal manera que se puedan mejorar continuamente sus esfuerzos por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué ejemplos concretos del período del informe ilustran si se está gestionando con eficacia cada cuestión destacada?</li></ul>

## Remediación

Pregunta principal	Objetivo	Preguntas de apoyo
¿Cómo habilita la empresa una remediación eficaz si las personas se ven perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?	Explicar los procesos que se aplican cuando la empresa que informa ha provocado o contribuido a provocar un impacto negativo, a través de los cuales es capaz de ayudar a asegurar que las personas que han recibido el impacto obtengan una remediación efectiva.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿A través de qué medios puede la empresa recibir las denuncias o preocupaciones relacionadas con cada cuestión destacada?</li><li>• ¿Cómo sabe la empresa si las personas se sienten capaces y empoderadas para plantear quejas o preocupaciones?</li><li>• ¿Cómo procesa la empresa las denuncias y evalúa la efectividad de los resultados?</li><li>• Durante el período del informe, ¿cuáles fueron las tendencias y patrones en quejas o inquietudes y sus resultados con respecto a cada cuestión destacada? ¿Y qué lecciones ha aprendido la empresa?</li><li>• Durante el período del informe, ¿proporcionó o permitió la empresa remediación para cualquier impacto real relacionado con una cuestión destacada? Y si es así, ¿cuáles son ejemplos típicos o significativos?</li></ul>

## Referencias adicionales

- Eccles, Robert G.; Serafeim, George (2017). “Corporate and Integrated Reporting: A Functional Perspective”. En: Mohrman, Susan; O’Toole, James; Lawler, Edward (eds.). *Corporate Stewardship: Achieving Sustainable Effectiveness*. 2.<sup>a</sup> ed. Nueva York: Routledge.
- Laine, Anniki L. (2015). “Integrated Reporting: Fostering Human Rights Accountability for Multinational Corporations”. *George Washington International Law Review*, vol. 47, núm. 3, pp. 639-668.
- Shift; Mazars (2018). “UN Guiding Principles Reporting Framework”. Disponible en: <https://www.ungpreporting.org/about-us/>.





**IX.**

---

## **CONCLUSIONES**



## REFLEXIONES FINALES

El presente informe demuestra que cada vez más la agenda individual o en conjunto de los Estados, organizaciones internacionales, sociedad civil e incluso de las mismas empresas incluye el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. El número de iniciativas es un indicador de los esfuerzos que se están realizando para paliar las externalidades negativas de las actividades y cadenas de suministro de las empresas en la esfera de los derechos humanos.

En relación con las iniciativas recogidas en el presente informe destacan los siguientes aspectos:

- El número de iniciativas analizadas indica la existencia de un régimen complejo de instituciones y regulaciones con diversos objetivos, alcances y estándares.
- Así como se han desarrollado iniciativas aplicables a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura, también se han establecido iniciativas específicas para determinados sectores empresariales en los que se identifican patrones de violaciones de derechos humanos y daños ambientales, como el sector textil, el minero, e incluso el bancario y el financiero.
- El alcance de protección de los derechos humanos de las iniciativas varía dependiendo del sector en que se aplica o el objetivo que se pretende alcanzar. Algunas cubren todos los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, mientras que otras listan los derechos específicos que cubre la iniciativa, como pueden ser los derechos laborales, los de los niños y niñas o bien los de los pueblos indígenas.
- Los requerimientos previstos por las iniciativas para prevenir o evitar que las empresas contribuyan a generar impactos negativos sobre los derechos humanos van desde la certificación hasta la divulgación de información o la implementación de procesos detallados de diligencia debida de conformidad con los Principios Rectores.
- El grado de obligatoriedad de los requerimientos de las iniciativas varía, ya que algunos son de carácter voluntario y otros de carácter obligatorio. En

consecuencia, el grado de compromiso de las empresas en la implementación de las iniciativas es también una cuestión que varía en la práctica. En este sentido, cabe resaltar que no todas las iniciativas establecen mecanismos de seguimiento o responsabilidad que aseguren el cumplimiento efectivo de las disposiciones establecidas en las iniciativas.

En definitiva, el presente informe demuestra que existen estándares que permiten paliar los efectos adversos de las empresas sobre el disfrute de los derechos humanos y el medio ambiente. Sin embargo, las bases sobre las que está fundado el actual modelo económico en el que operan las empresas antepone los intereses económicos sobre los sociales y ambientales, lo cual condiciona la eficacia de cualquier iniciativa destinada a promover el respeto de los derechos humanos en el contexto empresarial.

## Sobre el autor

**Daniel Iglesias Márquez** es investigador postdoctoral “Juan de la Cierva” del Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Sevilla; Doctor en Derecho (*cum laude*) por la Universitat Rovira i Virgili (2017); Máster en Gobernanza Global y Derechos Humanos por la Universidad Castilla-La Mancha (2018); Máster en Derecho Ambiental por la Universitat Rovira i Virgili (2012); Especialista en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz por la Universidad Castilla-La Mancha (2015). Es experto independiente en empresas y derechos humanos. Asimismo, es investigador asociado del Centro de Estudios de Derecho Ambiental de Tarragona (CEDAT). Colaborador de la Revista Catalana de Derecho Ambiental. Miembro del Consejo Editor de Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Miembro de la Network on Business, Conflict and Human Rights (BCHR Network). Miembro de la Global Business and Human Rights Scholars Association. Miembro del Consejo de la Rama latinoamericana de la Global Business and Human Rights Scholars Association. Tiene experiencia laboral en organizaciones internacionales y de la sociedad civil. Daniel ha publicado y participado en diversos trabajos de investigación relacionados con temas de derecho ambiental, derechos humanos, empresas y derecho penal internacional, entre otros.

El Institut Catalán Internacional para la Paz –ICIP , creado por el Parlament de Catalunya para fomentar la investigación, la formación, la transferencia de conocimientos y la actuación de prevención de la violencia y promoción de la paz fomenta, a través de actuaciones diversas (convocatoria de proyectos, becas, seminarios...) la investigación de base y aplicada en los estudios de y sobre la paz. La actividad del ICIP se articula alrededor de cuatro programas de actuación transversales y de cada uno de estos programas se deriva la organización de seminarios y jornadas, publicaciones, la creación de exposiciones y materiales audiovisuales, y diferentes iniciativas de sensibilización y fomento de la cultura de paz. Los programas son: (i) Construcción de paz y articulación de la convivencia después de la violencia; (ii) Violencias fuera de los contextos bélicos; (iii) Paz y seguridad en las políticas públicas; (iv) Empresas, conflictos y derechos humanos.

La colección \*ICIP Research\* recoge algunos resultados de estas actividades, todos ellos mantienen un evidente eje vertebrador: la investigación por la paz y la noviolencia.

Los objetivos de la colección son difundir y ofrecer textos que puedan ayudar a la reflexión y la formación. Especialmente dirigida tanto al ámbito académico como a las personas trabajadoras de paz, los textos se publican en cualquiera de las cuatro lenguas de la colección: castellano, inglés, catalán o francés.

---

L'Institut Català Internacional per la Pau - ICIP, creat pel Parlament de Catalunya per a fomentar la recerca, la formació, la transferència de coneixements i l'actuació de prevenció de la violència i promoció de la pau, fomenta, a través d'actuacions diverses (convocatòria de projectes, beques, seminaris...) la recerca de base i aplicada en els estudis de i sobre la pau.

L'activitat de l'ICIP s'articula al voltant de quatre programes d'actuació transversals i de cadascun d'aquests programes se'n deriva l'organització de seminaris i jornades, publicacions, la creació d'exposicions i materials audiovisuals, i diferents iniciatives de sensibilització i foment de la cultura de pau. Els programes són: (i) Construcció de pau i articulació de la convivència després de la violència; (ii) Violències fora dels contextos bèl·lics; (iii) Pau i seguretat en les polítiques públiques; (iv) Empreses, conflictes i drets humans.

La col·lecció \*ICIP Research\* recull resultats d'aquestes activitats, tots ells però amb un evident eix vertebrador: la recerca per la pau i la noviolència. Els objectius de la col·lecció són difondre i oferir textos que poden ajudar a la reflexió i formació. Especialment adreçada tant a l'àmbit acadèmic, com a les persones treballadores de pau, els textos es publiquen en qualsevol de les quatre llengües de la col·lecció: català, anglès, castellà o francès. publiquen en qualsevol de les quatre llengües de la col·lecció: català, anglès, castellà o francès.

---

The International Catalan Institute for Peace - ICIP, created by the Catalan Parliament to foster research, training, the transfer of knowledge and the prevention of violence and the promotion of peace, fosters applied research of peace studies through diverse actions (calls for projects, scholarships, seminars...). ICIP activities are structured around four cross-cutting action programs which include research, knowledge transfer, training and dissemination, opinion formation and support for peace actions. These four programs are: (i) Peacebuilding and development of coexistence after periods of violence; (ii) Violences outside armed conflicts; (iii) Peace and security in public policies; (iv) Business, conflicts and human rights.

The \*ICIP Research\* collection gathers the results of these activities, all maintain a clear leitmotif: the research for peace and nonviolence. The aims of the collection are to present and publicise texts that may help to stimulate reflection and training. Addressed specifically to academia and to peace workers, the texts are published in any of the four languages of the collection: English, Catalan, Spanish or French.

---

